

55



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales  
Campus Aragón

La Suspensión en la Generación de Salarios Caidos Dentro  
del Término Señalado para la Prescripción Contemplada por  
el Artículo 519 Ultimo Párrafo de la Ley Federal del Trabajo

294100

T E S I S

Que para obtener el título de  
LICENCIADO EN DERECHO

presenta

EDGAR ALEJANDRO CARREON ADAN

Asesor: Lic. Eduardo Herrera Carranza



MEXICO

2001



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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

**AL HONORABLE JURADO  
QUE INTEGRA EL PRESIDUM  
PARA MI EXAMEN PROFESIONAL**

**LICENCIADO EN DERECHO**

**GRACIAS A TODOS  
POR SU APOYO Y COMPRESION**

**GRACIAS AL  
LICENCIADO EDUARDO HERRERA CARRANZA  
POR DIRIGIR EL PRESENTE TRABAJO DE TESIS  
NO SOLO POR BRINDARME SUS CONOCIMIENTOS JURIDICOS,  
TAMBIEN POR SU INVALUABLE AMISTAD.**

**GRACIAS A:**

**DIOS** por ser la luz que ilumina mi camino,  
en los momentos de debilidad y de fortaleza, pero siempre con una sola  
dirección; hacia delante.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**  
que en sus aulas me dio los elementos para poder enfrentar el competitivo  
mundo laboral, desempeñándome en esta querida profesión; estando obligado  
a llevar muy alto el nombre de nuestra máxima casa de estudios.

Mis **PADRES:** Martín Carreón Román y Alejandra Adán Núñez,  
quienes me dieron la vida.

En especial a mi **MADRE** quien con su amor, trabajo, ejemplo y dedicación  
han hecho posible este momento, y que  
el **SEÑOR** la bendiga por siempre y para siempre.

Mi **HERMANO**, Ingeniero en Computación Miguel Angel Carreón Adán  
por su apoyo y tiempo compartido.

Mi **TIA** Josefina Adán Núñez por el apoyo y tiempo  
brindado a lo largo de toda mi vida .

Mis familiares y amigos .

LA SUSPENSION EN LA GENERACION DE SALARIOS CAIDOS DENTRO  
DEL TERMINO SEÑALADO PARA LA PRESCRIPCION CONTEMPLADA  
POR EL ARTICULO 519 ULTIMO PARRAFO DE LA LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO

INDICE

	PAGS.
INTRODUCCION.....	I

CAPITULO PRIMERO  
EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.1. ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	1
1.1.1. PERIODO DEL DOMINIO EXTRANJERO SOBRE EL DERECHO MEXICANO.....	2
1.1.2. PERIODO DE GUERRAS INTERNAS CON INTENTOS DE DIGNIDAD SOCIAL.....	4
1.1.3. PERIODO CONSTITUYENTE CON UN VERDADERO FONDO SOCIAL.....	9
1.2. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	19
1.3. PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	23
1.3.1. PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.....	24
1.3.2. PRINCIPIO DE INMEDIATEZ.....	25
1.3.3. PRINCIPIO DE ORALIDAD.....	26
1.3.4. PRINCIPIO DISPOSITIVO.....	27

1.3.5. PRINCIPIO DE GRATUIDAD DEL PROCESO.....	27
1.3.6. PRINCIPIO DE SENCILLEZ EN EL PROCESO.....	28
1.3.7. PRINCIPIO DE CONCENTRACION.....	29
1.3.8. PRINCIPIO DE SUPLENCIA Y SUBSANADOR.....	30

## CAPITULO SEGUNDO

### LA ACCION EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1. ACCION.....	33
2.1.1. CLASIFICACIÓN DE LA ACCION.....	38
2.1.2. CLASES DE ACCIONES EJERCITABLES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	41

## CAPITULO TERCERO

### LA PRESCRIPCION EN EL DERECHO LABORAL Y SU RELACION CON CONCEPTOS SIMILARES

3.1. PRESCRIPCION.....	45
3.2. LA PRESCRIPCION LABORAL.....	57
3.2.1. SUSPENSION, INTERRUPCION Y RENUNCIA DE LA PRESCRIPCION.....	66
3.2.2. DIFERENCIA ENTRE LAS INSTITUCIONES CADUCIDAD, PRECLUCION Y PRESCRIPCION.....	70

## CAPITULO CUARTO

### LA SUSPENSION EN LA GENERACION DE SALARIOS CAIDOS DENTRO DEL TERMINO SEÑALADO PARA LA PRESCRIPCION CONTEMPLADA POR EL ARTICULO 519 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

4.1. CONCEPTO DE SALARIO.....	83
4.1.2. CLASIFICACION DEL SALARIO.....	91
4.2. ANALISIS DE LA FRACCION III DEL ARTICULO 519 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	103
4.3 PROPUESTA.....	111
CONCLUSIONES.....	114
BIBLIOGRAFIA.....	119

## INTRODUCCION

En México ocurren muchas cosas que ponen de manifiesto que es un país en transformación. El crecimiento desmedido de la industria aparejado con la explotación demográfica, hacen necesario que el órgano jurídico se valla adecuando a los tiempos actuales. El derecho laboral es una rama del derecho que desde sus orígenes ha sido polémica, revistiendo gran importancia para la economía de cualquier país del mundo.

Nuestro derecho laboral tiene como objetivo no solo proteger a los trabajadores del abuso del que es víctima ante la clase capitalista; tambien se enfoca a lograr un equilibrio en las relaciones obrero - patronales, procurando un mejor y mayor desarrollo de nuestro país que con la situación actual de la economía a nivel mundial se ve seriamente afectado. Una de las tantas formas para contribuir a este desarrollo es agilizando el sistema de aplicación de justicia.

El propósito de la presente investigación es el realizar un análisis de una de las causas por las cuales los procesos en materia laboral se ven frenados, recordando que uno de los principios fundamentales de ésta materia es la celeridad en el proceso.

Concretamente se propone una modificación al artículo 519 de la ley federal del trabajo en su ultimo párrafo, el cual establece la prescripción de derechos con un plazo de dos años, para promover la ejecución de laudo dictado ante la junta de conciliación y arbitraje y los convenios celebrados ante ellas; donde el legislador no contempla la generación de salarios caídos o vencidos y la forma en que estos de alguna manera puedan suspenderse o



computarse, a petición de la parte condenada, para evitar los abusos a los que constantemente recurren los trabajadores, ya que el reclamante manipula a su arbitrio la cantidad accesoria que la constituye, (salarios caídos) esperando hasta el ultimo día para la ejecución del laudo y los convenios, situación que atenta contra la buena fé procesal y afecta al patrimonio del trabajador que generalmente no puede esperar tanto tiempo para recibir lo que por derecho le corresponde.

El artículo 519 de la Ley en cuestión tambien señala que cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije un termino no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación del trabajo. Lo que se manifiesta en nuestra tesis es el fijar un plazo de treinta días para solicitar la ejecución del laudo o del convenio celebrado ante las juntas de conciliación y arbitraje, apercibiéndolo que de no hacerlo la junta suspenderá la generación de salarios caídos

No se pretende afectar la esfera jurídica del trabajador, en una obligación que el propio patrón deba realizar, lo que se sustenta en el presente trabajo es el agilizar el procedimiento para que el trabajador no espere a que transcurra el tiempo señalado en la ley, para obtener un provecho económico, que algunas de las veces cuando se trata de pequeñas empresas no se tienen los medios suficientes para pagar dos años de salarios caídos. por otro lado si la negativa de cumplir con el laudo o el convenio celebrado ante la Junta después de solicitar la ejecución de estos, es responsabilidad del patrón, la junta condenará al pago de los salarios caídos

La prescripción presenta una pugna de dos intereses públicos protegidos, por una parte la necesidad de la certidumbre y estabilidad de las

relaciones jurídicas laborales y por la otra el carácter tutelar e irrenunciable de los derechos del trabajador, tiene un doble aspecto y solo un propósito, que es el de dar seguridad y certidumbre en las relaciones laborales y su aplicación no debe de ser arbitraria sino que debe de resolverse a favor de la subsistencia del que mayor utilidad reporte para la realización de la justicia social.

## **CAPITULO PRIMERO**

### **EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

- 1.1 ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**
  - 1.1.1 PERIODO DE DOMINIO EXTRANJERO SOBRE EL DERECHO MEXICANO**
  - 1.1.2 PERIODO DE GUERRAS INTERNAS CON INTENTOS DE DIGNIDAD SOCIAL**
  - 1.1.3 PERIODO CONSTITUYENTE CON UN VERDADERO FONDO SOCIAL**
- 1.2 CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**
- 1.3 PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**
  - 1.3.1 PRINCIPIO DE PUBLICIDAD**
  - 1.3.2 PRINCIPIO DE INMEDIATEZ**
  - 1.3.3 PRINCIPIO DE ORALIDAD**
  - 1.3.4 PRINCIPIO DISPOSITIVO**
  - 1.3.5 PRINCIPIO DE GRATUIDAD DEL PROCESO**
  - 1.3.6 PRINCIPIO DE SENCILLEZ**
  - 1.3.7 PRINCIPIO DE CONCENTRACION**
  - 1.3.8 PRINCIPIO DE SUPLENCIA Y SUBSANADOR**

## **CAPITULO PRIMERO**

### **EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

#### **1.1 ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

La historia del Derecho Laboral en México se encuentra ampliamente contemplada de nuestra Carta Magna de 1917; sentando las bases jurídicas en su Artículo 123.

El Derecho del trabajo y en particular el derecho procesal del trabajo dentro del ámbito jurídico es una de las ramas mas jóvenes, teniendo estas amplia importancia por la pugna de intereses que se suscitan; dadas las circunstancias históricas y la forma en que se han ido desarrollando nuestra materia; así mismo la falta de sistema y uniformidad en la elaboración de las leyes laborales, la aplicación e interpretación por parte de las autoridades demuestran la necesidad de moldearse de tal forma que se adapte a las necesidades imperantes que la misma realidad practica nos va planteando día a día en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Sin olvidar que estos cambios deben estar dentro de las características propias de las normas sustantivas del Derecho del Trabajo profundamente humanas y esencialmente dinámicas. Siendo necesario hacer un breve recorrido histórico a través de las diversas etapas del surgimiento del Derecho procesal del Trabajo en México para poder de esta forma introducirnos al planteamiento del tema que ahora nos ocupa.

### **1.1.1. PERIODO DE DOMINIO EXTRANJERO SOBRE EL DERECHO MEXICANO**

El origen mismo de nuestra Nacionalidad como fruto de la conquista hispánica, tiene su origen en las culturas y tribus heterogéneas que poblaban nuestro territorio las cuales iban desde el grupo agricultor arraigado a su tierra, con practicas religiosas y grupos sociales escalonados, hasta las tribus nómadas dedicadas a recolectar y obedecer a instintos naturales. Al darse un rompimiento radical de las formas de organización imperantes en esa época, con los conquistadores que vienen a imponer un control político con características de sociedad feudal medieval, se integran dos castas únicas, por un lado la gente que detentaba el poder, el gobierno, la religión y la riqueza, y por otro lado los parias que solo tenían como patrimonio el trabajo y la obediencia.

Trescientos años de servidumbre excesiva a través de la figura mal nombrada "la encomienda" tuvieron sus consecuencias reflejadas en la cantidad de luchas revueltas y revoluciones que aquejaron a nuestro país.

Durante la Colonia, las llamadas Leyes de Indias constituyeron el punto de partida de nuestra legislación laboral al establecer disposiciones relativas a:

- 1.- Jornada de ocho horas repartidas convenientemente,
- 2.- Descanso semanal y pago del mismo,
- 3.- Protección del salario, pago en dinero en forma integra y oportuna,
- 4.- Seguridad social,
- 5.- Higiene en las casa de los esclavos.

Como un intento por frenar la desmedida explotación, que eran víctimas los indígenas, fueron dictadas, siendo estas “el monumento legislativo mas humano de los tiempos modernos”<sup>1</sup>

El propósito de estas leyes fue bueno, las intenciones de los Reyes de España tal vez fueron buenas también, sin embargo hay que recordar que una cosa era lo que se ordenaba en España y otra muy distinta es lo que se practicaba en el continente, por que las citadas leyes debían de aplicarse en los antiguos imperios del Perú y México en donde el poder y la fiebre por el oro era mas grande que cualquier ley dictada, ya que en la practica los indígenas solo eran esclavos de sus amos, quienes no respetaron lo relativo al pago de salarios, el reconocimiento a la libertad de trabajo de los indígenas, los patrones tenían la obligación de curar a los trabajadores enfermos; estableciendo de la misma forma sanciones a los amos que no las cumplieran, lo cual en su mayoría no fue aplicado.

Factor imperante para que la Nueva España tomara la decisión de independizarse del viejo continente, fue el control que se tenia sobre la imposición de Virreyes, formas y estructuras de gobierno, así mismo, el gobierno absolutista controlaba la actividad de los hombres y restringía todo tipo de trabajo producción en beneficio de los comerciantes de España a través del sistema corporativo o también llamado sistema de gremios, que operaba en Europa, donde grupos de productores o comerciantes se reunían para fijar el precio de los artículos y los lugares para poder hacerlo sin interferirse mutuamente; con la diferencia que en la nueva España se aplicaban sanciones

---

<sup>1</sup> DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, 15ª Edición, Tomo I, México 1998, pág. 38.

severas por producir vender o distribuir determinados artículos sin la aprobación correspondiente.

### **1.1.2. PERIODO DE GUERRAS INTERNAS CON INTENTOS DE DIGNIDAD SOCIAL**

El motor principal que motiva a los habitantes de cualquier parte del mundo a volcarse en una guerra es sin duda la desigualdad social y las tremendas carencias que aquejan a gran parte de la sociedad, y México no ha sido la excepción al respecto.

La guerra de Independencia en su etapa inicial fue una verdadera manifestación del descontento en que vivía el pueblo oprimido, siendo estos un equivalente al noventa por ciento de la población total dentro del cual figuraban los grupos indígenas, los grupos mestizos, en los que tres siglos de injusticias tuvieron que explotar en contra de un reducido grupo de españoles; que al ver su propio beneficio se unieron a los criollos, hacendados y latifundistas con el propósito de liberarse del control Europeo. Quedando, en practica lamentablemente el régimen de desigualdades y privilegios internos que favorecían a sus intereses tal y como estaban hasta entonces, por ejemplo en el campo el peonaje, el trabajo forzoso y la esclavitud por deudas eran las condiciones imperantes. No obstante de haberse abolido la esclavitud el 6 de Diciembre de 1812 en la ciudad de Guadalajara por el dirigente revolucionario insurgente Miguel Hidalgo y Costilla.

En los años siguientes al movimiento de Independencia, lógicamente Independencia pero de España, mas no de libertades internas para los

pobladores; surgen la declaración de “Sentimientos de la Nación” en 1813; y “El Plan de Iguala”, con principios de libertad del trabajo en el año de 1821.

El ámbito legal no tuvo cambio alguno de importancia para los trabajadores, la experiencia en materia Legislativa hizo que se siguiera aplicando el derecho Español, contemplando La novísima Recopilación, las Leyes de indias y las Siete Partidas. Solo se habló de la reducción de la jornada de trabajo a diez horas diarias.

Entrando a la etapa de la Reforma; la Revolución de Ayutla, en contra de la dictadura de Santa Ana, el primer movimiento popular que tuvo como bandera un programa de reformas políticas y sociales y que estableció como el fundamento de la nueva legislación en donde los derechos del hombre y la libertad de los ciudadanos tomaban vital importancia ante la Ley. Siendo el Congreso Constituyente de 1856 a 1857 el que hablara de las libertades de profesión y trabajo. Dentro de los artículos cuarto, quinto, y noveno como lo señala el maestro Mario de la Cueva se hace referencia a un principio que hasta la fecha subsiste “Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento”.<sup>2</sup>

Dentro de la obra de los legisladores de aquella época es de resaltarse y enarbolarse gran cantidad de proyectos y bases para un Estado mas competitivo, destrabando los capitales que obraban en poder del clero, lamentablemente estos cambios dieron origen a diferencias mas marcadas para el proletariado mexicano convirtiéndose en trabajadores cada vez mas masacrados y tratados cruelmente.

---

<sup>2</sup> DE LA CUEVA Mario, Ob. Cit. , pág. 40.



El constituyente confundió los problemas de la libertad industrial, e intervencionismo del Estado y por evitar la intromisión estatal en las industrias o empresas particulares se frenó la Constitucionalización del Derecho Laboral. Al mismo tiempo que se sentaba la supremacía del Estado sobre la Iglesia Católica, dándose una verdadera pugna de intereses entre el Partido Liberal y el Partido Conservador

La Constitución de 1857 por lo que se refiere al derecho del Trabajo, contemplaba la Libertad de Asociación, y dentro del proyecto y propuestas para la creación se hizo referencia al derecho a recibir un salario justo, conceder a los trabajadores por primera vez la participación de las utilidades de las empresas. Muy pocos fueron los constituyentes que supieron comprender el problema de la condición de las clases pobres; entre otros diputados sobresalen los nombres de Ignacio Ramírez e Ignacio Vallarta, lamentablemente sus ideas y planteamientos no tuvieron trascendencia.

En el estudio hecho por Ignacio Ramírez señala lo siguiente:

**“ ¡Sabios economistas de la Comisión!, en vano proclaméis la soberanía del pueblo, mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo y lo obliguéis a comerse su capital, y le pongáis en cambio, una ridícula corona sobre la frente.”** <sup>3</sup>

Después de la guerra de tres años la promulgación de las Leyes de reforma, y logrado el triunfo de los liberales, tocó a Juárez organizar el gobierno de nuestro país.

---

<sup>3</sup> QUIRARTE Martín. Visión Panorámica de la Historia de México Editorial Porrúa., México, 9ª Edición 1976, pag.139

El primero de abril de 1864 Maximiliano de Habsburgo aceptó solemnemente la corona del imperio y firma los Tratados de Miramar, durante la guerra de invasión Francesa. Posteriormente el 10 de abril de 1865, suscribe el "Estatuto Provisional del Imperio" con el propósito de darle a su monarquía un matiz de gobierno liberal para ser de esta manera aceptado por el pueblo mexicano. Respecto a nuestra materia prohibió los trabajos forzados reglamentó respecto del trabajo de menores.

El 10. de noviembre de 1865 surge a la luz la Ley del Trabajo del Imperio enfocada a los siguientes puntos:

- 1.- Prohibió los trabajos forzados y gratuitos,
- 2.- Libertad de campesinos para separarse de la finca en cualquier tiempo,
- 3.- Jornada de sol a sol con descanso intermedio de dos horas,
- 4.- Descanso semanal con pago de salario,
- 5.- Establecimiento obligatorio de escuelas en las fincas,
- 6.- Autorización de padres o tutores para el trabajo de menores,
- 7.- Supresión de cárceles privadas,
- 8.- Creación de la inspección de trabajo.

Una vez mas a pesar de la creación de leyes donde se proyectaran condiciones para un trato mas justo a los trabajadores, por intereses económicos no se llegaron a ver en la vida practica. Inútil es el pensar que había una sola región en la república en la que el peón, el obrero, o el minero tuviera las garantías mínimas que reclama el trabajo, ni siquiera las que corresponden al ciudadano.

En aquellos tiempos, no existía el derecho de huelga ya que era equiparada a un acto criminal y hasta la simple protesta era considerada como subversiva. Ejemplos macabros de los procedimientos que normaban la conducta de los gobernantes en estos casos, fueron los actos sangrientos llevados a cabo en las fabricas de Río Blanco Veracruz en 1907 y en las minas de Cananea Sonora de 1906, en donde las huelgas fueron contenidas con ferocidad; llegando el pánico de las autoridades hasta el grado de implorar el auxilio y permitir el paso de tropas americanas para sofocar rápidamente el motín que se iniciaba en Cananea. Los trabajadores que en estas luchas contra la injusticia social perdieron la vida, solo demandaban la mejoría de su salario y la superación de los privilegios que gozaban los empleados extranjeros de la empresa con la finalidad de igualar las circunstancias laborales.

Paralelo a estos acontecimientos está la prohibición del derecho de coalición y el de asociación en 1872; las huelgas mineras en Pachuca y Real del Monte por reducción de salarios a barreteros. Así mismo la aparición de las primeras organizaciones del gremio Ferrocarrilero en el año de 1890.

La administración Porfirista avivó la ruina del labriego independiente y del pequeño agricultor propietario. El presidente tenía la firme idea de buscar la superación económica del país a costa de lo que fuera, practicando la creencia firme de que solo los capitales extranjeros lo podrían lograr.

En términos generales las condiciones en que se desarrollaba el trabajo humano y las condiciones en que actuaba con tanta libertad el capitalismo inhumano en los años anteriores a la revolución de 1910 provocaron un distanciamiento cada vez mayor entre los elementos de la producción.

### 1.1.3. PERIODO CONSTITUYENTE CON UN VERDADERO FONDO SOCIAL

Varios fueron los personajes y los intentos hechos, por mejorar las condiciones, antes de tener el desenlace fatal que tuvo la guerra de Revolución que tantas vidas cobró. En el Estado de México, Don José Vicente Villada apoyado en la Ley de Leopoldo de Bélgica expuso la primera Ley en el año de 1904 que como lo menciona el Maestro Mario de la Cueva, en su artículo tercero transcribía: "Cuando por motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados..... sufran estos algún accidente de trabajo que les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo, una cantidad . . . . Igualmente se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario".<sup>4</sup>

Los hermanos Flores Magón, que tuvieron una participación muy activa dentro y fuera del territorio nacional, el día primero de julio de 1906 en el seno del Partido Liberal Mexicano proponían un equilibrio en las condiciones de trabajo respecto a los siguientes puntos, que como veremos reflejan el sentir de las mayorías:

- Salarios y jornadas de los nacionales equitativas con relación a los empleados extranjeros,
- Pago de salarios en efectivo,

---

<sup>4</sup> CAVAZOS FLORES Baltazar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, 8ª Edición, México D.F. 1994. pág. 70.

- Prohibición de trabajo a los menores de catorce años,
- Fijación de salarios mínimos y
- Jornadas máximas de ocho horas,
- Desaparición de las tiendas de raya, (que en realidad eran tiendas para esclavizar a los trabajadores),
- Higiene y seguridad en las fabricas,
- Así mismo indemnización por los accidentes de trabajo.

El gobernador de Nuevo León Don Bernardo Reyes, en 1906 expide una ley que contempla los accidentes de trabajo, a los que define según lo narra Mario de la Cueva como aquel que “ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él” .<sup>5</sup> Incluyendo dicha ley:

- 1.- Atención médica y farmacéutica por no mas de seis meses con salario integro y con el 50% pero no mas de dos años.
- 2.- Invalidez total, pago de salario integro por dos años.
- 3.- Por muerte se pagará a los beneficiarios salario integro por dos años diez meses, según dependientes.

La catastrófica situación en la que se veía envuelta la sociedad Mexicana, la falta de unidad de los materiales componentes de esta, dieron origen a una revolución de tipo social y popular iniciada en 1910 y concluida al promulgarse la Constitución Política de 1917. Ya la historia en repetidas ocasiones ha demostrado, que en la mayoría de las revoluciones populares los dirigentes buscan principalmente un cambio de detentadores del poder, lejos de los cambios sociales de fondo que la mayoría persigue, como sucedió en un

---

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit. pag. 43.

principio en nuestro país donde el señor Francisco y Madero al llegar al poder lejos de buscar la satisfacción de los ideales propuestos solo hizo ciertos intentos por lograr el contento popular como la Ley que crea el Departamento de Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento, interviniendo en los contratos de trabajo que se presentaron durante los años de 1912 y 1913.

La falta de decisión y valor en los actos encabezados por el gobierno, provocó la explosión de pasiones comprimidas, llegando a homicidio de quien impulsó la guerra de revolución,. Después de la muerte de Madero la rebelión fue espontanea, surgiendo caudillos en todas partes del país.

Ya avanzada la rebelión en el año de 1914 los jefes revolucionarios acuerdan reunirse en la Convención de Aguascalientes, reiterando el descanso semanal y la reducción de la jornada a nueve horas, convenios industriales y lo mas importante fue al retomar la idea de crear Tribunales de Conciliación y Arbitraje, también pedía la protección de los derechos laborales de las mujeres y los niños.

Ocupándose los revolucionarios en particular de la materia del trabajo, con la creación del Artículo 123 Constitucional. Se estableció una doble facultad legislativa al respecto:

- 1.- El Congreso de la Unión.
- 2.- Se permitió y facultó a las Legislaturas de los Estados para legislar en Materia del Trabajo, siempre y cuando no se actúe en contra del propio artículo.

El proyecto original del artículo contemplaba la obligatoriedad forzosa en los contratos de trabajo para desempeñarlos por un año, cuestión que no fue aceptada.

Las proposiciones presentadas al constituyente para que fueran tomadas en consideración en la reglamentación de los principios fundamentales del Derecho Laboral, se encontraban basadas en el deseo de reivindicar la dignidad de la persona humana mediante el restablecimiento de justas condiciones de trabajo horas. El mismo año en el Estado de San Luis Potosí se dicta un decreto fijando los salarios mínimos, y en el Estado de Tabasco se reduce la jornada de trabajo a un tercio del día, comprendiendo ocho horas, de la misma forma se cancelan las deudas de los peones del campo.

El estado de Jalisco cobra importancia en el mapa histórico al establecer en diciembre de 1915 la creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje. En el mismo año el Licenciado Rafael Zubarán Capmany formuló un proyecto de Ley sobre el contrato de trabajo y el general Alvarado en Yucatán, promulgó una Ley de Trabajo por la que creaba el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

Al establecerse Venustiano Carranza en el estado de Veracruz, se hizo acompañar de un grupo reducido de funcionarios civiles entre los que predominaban ex-diputados renovadores, al mismo tiempo que se formaba un partido formado la mezcla heterogénea de Villistas y Zapatistas. En Veracruz quedaron establecidas la bases de la Reforma Social que dieron propiedad agraria al campesino y garantías al obrero. Varias disposiciones y medidas fueron estudiadas en Veracruz por la Sección de Legislación Social y

formulados los proyectos de ley correspondientes, algunas de las cuales fueron promulgadas en este periodo de lucha.

Es de resaltar la destacada participación personajes tales como Cándido Aguilar, que expide la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, señalando la necesidad de crear escuelas primarias sostenidas por los empresarios, jornada máxima de nueve horas; cabe mencionar que esta Ley fue atacada por las importantes innovaciones que contenía. Además el Licenciado Masías dedicó especial atención en la Legislación del Trabajo, ramo en el que tenía extensos conocimientos, que le permitieron formular una serie de proyectos concienzudamente estudiados para después utilizarlos ampliamente en el Congreso Constituyente de Querétaro. Por su parte Salvador Alvarado expide una serie de Leyes de tipo social, como el Derecho de trabajar que no puede ser considerado como mercancía, reglamentó Instituciones Colectivas, Asociaciones, Contratos, Huelgas, Creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, para conocer y decidir de los conflictos individuales y colectivos de trabajo.

El Derecho del Trabajo mexicano tiene su acta de nacimiento en la Constitución de 1917 y muy en especial en su artículo 123, el cual ha sufrido cambios y adiciones, en su redacción original participo una mezcla heterogénea de individuos, entre ellos, eminentes juristas de la época, estudiosos del derecho así como miembros del pueblo humilde y oprimido que vieron en su redacción el producto de años de lucha y de sufrimiento para liberarse de la fuerza económicamente poderosa y la aplastante represión por parte del gobierno.



En el Congreso Constitucionalista instalado en la Ciudad de Querétaro, el día 10 de Diciembre de 1916, fue encabezado por Venustiano Carranza, también Jefe del Ejército Constitucionalista; donde hubo una diversidad de opiniones, algunos sectores ambicionaban cambios violentos y así mismo otros buscaban acciones moderadas para equilibrio justo, coincidiendo los miembros en el objetivo fundamental de legislar respecto al futuro de la sociedad mexicana tan debastada en ese momento.

Los trabajos de elaboración del artículo del trabajo, estaban integrados por los licenciados José I. Lugo, jefe de la Dirección del Trabajo de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, Licenciado Masías, el diputado de los Ríos y el Ingeniero Pastor Rouaux.

De parte del Estado de Yucatán participó el diputado Hector Victoria, resaltando la importancia de elevar a rango Constitucional la Legislación del Trabajo, estableciendo en ella una jornada máxima de trabajo y un salario mínimo.

Originalmente lo que fue proyecto de reformas al Artículo 50 de la Carta Magna de 1857. Quedo encuadrado posteriormente en el artículo 123, el cual se aprobó por la asamblea el 23 de Enero de 1917. Así podemos apreciar en su texto original la reglamentación de los siguientes conceptos:

- El trabajo de los menores de edad y las mujeres, también la edad de admisión y jornada de trabajo; prohibición de colocarlos en trabajos insalubres, peligrosos y desempeñar a los menores en trabajos nocturnos, horas extraordinarias y centros de vicio.

- Regula el trabajo de mujeres durante el embarazo y el periodo de lactancia;
- Señala que los contratos de trabajo deben tener descanso semanal, el tiempo de la jornada, riesgos profesionales y despido de los trabajadores;
- Garantiza la Asociación Profesional tanto de los trabajadores como de los patrones;
- Otorga derecho de huelga a los trabajadores para equilibrar la situación jurídico económica en las relaciones obrero patronales;
- A los patrones les concede el beneficio de la suspensión de labores, el paro previa autorización, cuando el exceso de producción la haga necesaria y para mantener los precios a un limite costeable;
- Señala el establecimiento de escuelas elementales y enfermerías, también la obligación del patrón de destinar cinco mil metros cuadrados de terreno para los servicios públicos, cuando la localidad carezca de ellos;
- Faculta las Juntas de Conciliación y Arbitraje para tomar parte en la solución de los conflictos de trabajo;
- Instituye el patrimonio de la familia;
- Prohíbe la renuncia de cualquier derecho que las Leyes conceden a los trabajadores.

A partir de la creación y vigencia del artículo, regente de la vida laboral en México, muchas cosas han sucedido, y seguirán ocurriendo ya que como lo hemos mencionado anteriormente el derecho laboral es un derecho relativamente nuevo y en evolución constante, a lo cual haremos mención de parte de los hechos mas importantes en la vida laboral actual, según Baltazar Cavazos <sup>6</sup> la historia (moderna) de nuestro derecho del Trabajo como tal la podemos dividir en los siguientes periodos:

1: De 1917 a 1931 durante el cual existían Leyes Estatales con diferentes reglamentaciones

➤ 1929 Reforma constitucional al artículo 73 fracción X teniendo como consecuencias:

- a) Federalización de la Legislación del Trabajo. 1931.
- b) Expedición de la Ley del Seguro Social. 1942

2: De 1931 cuando se federalizaron las Leyes Locales y nació la Ley Federal del Trabajo; a 1962 en que se hicieron importantes reformas al 123 Constitucional.

➤ Adición al artículo 123 Constitucional el apartado B relativo a los trabajadores al servicio de la federación y del D.F.

3: De 1962 a 1968, en que se presentó la iniciativa de Ley actual.

4: De 1970 a 1980, cuando se puso en vigencia nuestra Ley actual.

- 1970 Ley Federal del Trabajo
- 1972 Ley del INFONAVIT
- 1973 Se instituye el FONACOT

---

<sup>6</sup> CAVAZOS FLORES Baltazar Ob. Cit. pág.

- 1976 Se reforma el artículo 3o. Constitucional, reconociendo la calidad de trabajadores al personal académico y administrativo de las universidades

5: De 1980 a nuestros días cuando se reformó procesalmente dicho Instituto.

- 1988 Se aprueba el programa nacional de capacitación y de productividad, donde se establecen los bonos de productividad.
- Se instituye el S.A.R. (Sistema de ahorro para el retiro).
- 1997 Se expide la Ley del Seguro Social.

Las legislaturas de los Estados regulan en materia del trabajo, a partir de la promulgación de la Constitución actual, proliferando las leyes estatales; lo cual en lugar de beneficiar al nacimiento del derecho del trabajo, lo perjudica, dada la diversidad de reglamentaciones que en ocasiones contrariaban el sentido original del artículo 123. Por ello 12 años después, en 1929 se reforma quitándole la facultad legislativa a los Estados, siendo desde ese momento facultad exclusiva del Congreso de la Unión.

El Congreso de la Unión en 1931 promulgó la primera Ley Federal del Trabajo, que tuvo vigencia por 39 años. Originalmente tubo errores en el aspecto procesal, ya que en un mismo artículo contenía aspectos legales de carácter sustantivo y adjetivo, en realidad no existía un verdadero Código Procesal del Trabajo

El 1º. de mayo de 1970 se promulgo la 2ª Ley Federal del Trabajo, teniendo como característica el dinamismo con el que pretenden que se desarrollen los juicios laborales. Sin embargo 10 años después el 1º de mayo de

1980 se reforma la mitad de la Ley, en su aspecto procesal; con el propósito de agilizar la justicia en materia del trabajo.

En 1931 cuando se crea la Ley Federal del Trabajo , se hace mención de los burócratas, señalando que las relaciones entre el Estado y sus trabajadores se rigen por los reglamentos civiles, sin embargo, en 1934 se dicta el primer acuerdo que los protege y tutela durante el régimen del presidente Avelardo Rodríguez.

En 1938 durante el gobierno de Lazaro Cardenas se expide el llamado Estatuto de los Trabajadores al Servicio de la Unión, producto de las luchas de los trabajadores; en 1941 fue reformado y en 1960 durante el gobierno del Presidente Adolfo López Mateos por fin los trabajadores burocráticos logran que las normas de su estatuto sean incluidas mediante una adición al artículo 123 Constitucional.

A partir de esta fecha el artículo se divide en dos apartados, primero el "A" siendo el texto original y posteriormente el apartado "B". En 1963 entra en vigor la Ley reglamentaria del apartado "B" siendo la Ley Federal del los Trabajadores al Servicio del Estado. Siendo aquí donde el derecho del trabajo burocrático se separa del derecho administrativo

Las relaciones que se den entre el Estado y sus trabajadores no cabe duda que son de derecho del trabajo, y el Estado se debe de desprender de su carácter de Ente soberano, debiéndose considerar como un patrón mas. Hasta hace poco los trabajadores estaban obligados a afiliarse a un determinado sindicato, por lo que tubo que dictarse una jurisprudencia señalando que los trabajadores podían estar en el sindicato que consideren conveniente. Dentro

del derecho burocrático no existe la contratación colectiva, son contratados por la dependencia burocrática, con convenios de adhesión.

## **1.2. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

El Derecho Procesal del Trabajo reviste gran importancia en la actualidad dentro del ámbito Jurídico, no obstante que es una de las ramas del Derecho de mas reciente creación, producto de la necesidad de regular las relaciones surgidas no solo entre los obreros y patrones, también inter-obreros, inter patronales; de igual forma con el estado mismo como patrón y como impartidor de justicia laboral, todo esto encaminado a lograr un equilibrio en las relaciones económicas y financieras.

En nuestro país el derecho procesal del trabajo surge como rama independiente una vez que se pusieron de manifiesto algunas lagunas, la falta de uniformidad en la elaboración de leyes, las fallas en su interpretación y aplicación por parte de las autoridades competentes, sumando a todo esto la diversidad de criterios aplicables a cada caso. Era necesario una ciencia jurídica estructurada y formada a las necesidades y características propias de las normas sustantivas del derecho del trabajo, profundamente humanas y que se adaptaran a la dinámica de la sociedad para la cual fueron hechas.

El momento importante de nuestro derecho llegó con la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 cuando el Legislador en un notable esfuerzo por ordenar esta materia estableció los principios y las características distintivas de las normas reguladoras de la actividad jurisdiccional del Estado en la impartición de la justicia Laboral, basándose en algunos elementos de

ordenamientos procesales de otras materias que sin ser afines, contemplan elementos procesales básicos, que al ser adaptadas no se olvidaron las necesidades para las cuales fueron creadas,

Previo a la definición del concepto de Derecho Procesal del Trabajo, citaremos algunos autores que definen el proceso de la siguiente manera para comparar las carencias que tienen con relación a las necesidades de la materia que nos ocupa.

Castillo Larrañaga y Rafael de Pina, señalan: Proceso jurisdiccional: Conjunto de actos desenvueltos por el órgano estatal jurisdiccional, por las partes interesadas y por los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que están proyectados y que convergen en el acto final de aplicación estatal de una Ley general al caso concreto controvertido para dirimirlo o para solucionarlo, es decir, al acto por el cual se sentencia.

Eduardo Pallarez define al Proceso jurídico diciendo: Serie de actos jurídicos, vinculados entre sí por el fin que se quiere obtener mediante ellos y regulados por las normas legales.

Menéndez Pidal dice que “la palabra proceso viene del derecho Canónico y se deriva de Procedo, término equivalente a avanzar” agregando que es la coordinada sucesión de actos jurídicos derivados del ejercicio de la acción procesal.

Pérez Castro, define al Proceso como: “Una actividad, reguladora por el Derecho Procesal, de las partes y del Tribunal, iniciada por la parte de ellas denominada demandante, para obtener la sentencia (cosa juzgada) o acto por el

cual el Tribunal cumple su misión de defensa de orden jurídico, que le está encomendada por el Estado y tutelada del Derecho de la parte que en el curso de él ha demostrado poseerlo...”<sup>7</sup>

Los conceptos citados con antelación nos permiten resaltar la deficiencia que pudieran tener con relación la materia del Trabajo; si bien es cierto, los elementos esenciales de cualquier proceso siempre deben estar presentes ya que son la base para un equilibrio jurídico entre las partes, debiéndose respetar en cualquier juicio. No haciendo referencia de que las partes que intervienen son producto de las relaciones laborales, es decir obrero patronales, inter obreros o interpatronales; tampoco se contemplan los factores de producción o de los elementos jurídicos y económicos que imperan en esta materia.

A continuación nos evocaremos a definir al Derecho Procesal del Trabajo:

A partir de 1980, los títulos 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo se dedican al derecho procesal del trabajo, artículos 685 al 990; separándolo inclusive de aspectos propiamente de administración pública del trabajo, dividiendo el procedimiento en ordinario y especial, (conflictos de huelga, procedimiento de ejecución) ante la extensión creciente y alcance normativo que ha tenido el derecho del trabajo en las últimas décadas.

Para el procesalista Eduardo J. Couture, el Derecho Procesal del Trabajo “En su conjunto se caracteriza por el predominio de un principio de

---

<sup>7</sup> PRIETO CASTRO Leonardo, Exposición del Derecho Procesal Civil de España, Editorial Zaragoza España 1948, pág. 35



compensación, que se traduce en el otorgamiento de algunos beneficios a la parte que sea considerada débil en el desarrollo del proceso, por existir desproporción en su actuación frente a otro contendiente de mayor fuerza. El objeto es nivelar estas fuerzas diferentes y encontrar al adecuado equilibrio que debe existir en dicha actuación y llegar así a la verdadera bilateralidad o igualdad procesal de las partes”.

El Maestro Trueba Urbina al respecto concluye:

“El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el Proceso del Trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, inter obreros e inter patronales.”<sup>8</sup>

Armando Porras López señala:

“El Derecho Procesal del Trabajo, es aquella rama del Derecho que concede relatividad jurisdiccional del Estado al respecto de las normas laborales desde los puntos de vista económicos y jurídicos”.<sup>9</sup>

Mario Salinas Suárez del Real procesalista mexicano después de afirmar que el Derecho Procesal del trabajo pertenece al Derecho Público, señala que estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales,

---

<sup>8</sup> TRUEBA URBINA Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1980, pág.

<sup>9</sup> PORRAS LÓPEZ Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Cajica, Puebla, México. pág. 15.

el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patrones o sindicatos.<sup>10</sup>

Con lo anteriormente expuesto concluimos que el Derecho Procesal del Trabajo regula las autoridades competentes para la solución de los conflictos laborales, de igual forma contempla los elementos del proceso para la actuación de las partes; buscando la igualdad entre estas, tan necesaria en esta materia dada las enormes diferencias existentes; teniendo como objetivo la solución de los diferentes tipos de conflictos originados por la relación laboral.

### 1.3 PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El Derecho Laboral al ser una materia con características y procedimientos particulares, necesita también de principios especiales que la rijan, dada la importancia que ha representado el lograr una verdadera autonomía en el ámbito jurídico.

“En su acepción filosófica son las máximas o verdades universales del Derecho Procesal del Trabajo”.<sup>11</sup>

El artículo 685 de la Ley de nuestra materia siguiendo los principios doctrinales determina:

---

<sup>10</sup> SALINAS SUÁREZ DEL REAL Mario, Practica Laboral Forense, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1980, pag. 4.

<sup>11</sup> TENA SUCK Rafael, ÍTALO MORALES Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas. 80ª. Edición México D.F. 1999 pag. 19.

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

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

De este artículo se desprenden los principios rectores de nuestra materia, siendo los siguientes: principio de publicidad, principio de gratuidad del proceso, principio de inmediatez, principio de oralidad, principio de dispositivo, principio de sencillez en el proceso, principio de concentración, principio de suplencia y subsanador.

### **1.3.1 PRINCIPIO DE PUBLICIDAD**

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 720 señala que las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

El propósito de que las audiencias se realicen en forma pública, es para garantizar la honestidad de las actuaciones de las partes y de las autoridades

involucradas, evitando realizar actuaciones a escondidas; en relación con terceros las partes tendrán contacto directo con ellas para conocer declaraciones de testigos, peritos, pudiendo intervenir verbalmente para manifestar lo que deseen etc. La junta se reserva el derecho en actos reservados para sus integrantes como son la audiencia de discusión y votación del Laudo También se llevarán a puerta cerrada en aquellos casos en que se altere el orden, la moral o las buenas costumbres.

### **1.3.2 PRINCIPIO DE INMEDIATEZ**

Con el principio de Inmediatez, se faculta a las autoridades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para estar en contacto inmediato con las partes y así tener una percepción completa de los hechos, presenciar todos los actos de prueba, oír alegatos, interrogatorios, celebrar convenios, desistimientos, etc.; bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe con el propósito de aplicar el derecho con justicia, también los funcionarios podrán formular abiertamente las preguntas que consideren necesarias a las personas que intervengan en las audiencias.

Artículo 620: Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

I . . .

II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su presidente o del auxiliar, quien llevará adelante la audiencia hasta su terminación . . .

Armando Porrás y López señala que el Juez o el Tribunal que deba de conocer o fallar el negocio o conflicto Laboral tendrá que estar en contacto directo, en relación próxima cercana a las partes y deberá de presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través del secretario, en el acuerdo, sino personalmente, de forma inmediata, a fin de dictar una sentencia justa.<sup>12</sup>

### 1.3.3 PRINCIPIO DE ORALIDAD

Al escuchar nombrar este principio como oralidad, no significa que todo el proceso se desarrolle de tal forma, solo significa que las partes al participar de las audiencias se pueden manifestar de forma oral, pero se debe tomar nota o tener constancia gráfica de lo actuado para que el juzgador pueda emitir su verdad jurídica en el momento procesal oportuno después del estudio completo del desarrollo de un conflicto y para el caso de presentarse anomalías poder actuar conforme a derecho.

Los elementos fundamentales en que se basa el principio de la oralidad son:

- a) El predominio de la palabra hablada,
- b) La intermediación entre el juzgador y las partes.

Originalmente todos los procesos eran orales hasta que en el Imperio Romano de Oriente se estableció la forma escrita, y mas tarde fue ratificado en el *solemnis ordo iudiciarius* del medioevo, convirtiéndose en un derecho lento y técnico. Al participar las partes en forma oral también lo pueden hacer en forma

---

<sup>12</sup> PORRAS Y LOPEZ Armando, Citado por TENA SUCK, ITALO MORALES, Ob. Cit. pag. 20.

escrita por ejemplo el ofrecimiento de pruebas o la objeción de estas, etc. La doctrina justifica esta forma de hacer valer los derechos de las partes, por la estrecha relación con los principios de celeridad e inmediatez buscada por el derecho procesal del trabajo

El artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo establecen que en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados

El maestro Hugo Alcina dice al respecto: "No hay juicio oral como no hay juicio escrito, sino que se trata de expresiones convencionales porque en materia procesal, ni la oralidad puede prescindir de la escritura, ni en juicios escritos se puede prescindir de la oralidad".<sup>13</sup>

#### **1.3.4 PRINCIPIO DISPOSITIVO**

Para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órgano juzgador puedan actuar en la solución de los conflictos laborales, deberá existir petición de parte, siendo necesario que los titulares de derechos acudan impulsando el procedimiento.

Este procedimiento también se le llama de iniciativa o instancia de parte

#### **1.3.5 PRINCIPIO DE GRATUIDAD DEL PROCESO**

---

<sup>13</sup> BERMÚDEZ CISNEROS Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, 2ª. Edición, México 1994 pág. 72

La gratuidad en el procedimiento laboral tiene su fundamento legal en el Artículo 17 párrafo segundo, de nuestra Carta Magna que señala: “Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.”

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 19 al respecto señala “Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno”. Respecto de este artículo los estudiosos del derecho consideran que la excepción se presenta en los honorarios de los peritos contratados por las partes y los gastos en la ejecución de un laudo.

### **1.3.6 PRINCIPIO DE SENCILLEZ**

Con el principio de sencillez se pretende darle agilidad al proceso, al mismo tiempo que se le libera de formalismos, tecnicismos y cualquier otro tipo de frenos para el mejor desarrollo de éste.

El legislador pretendió con la inclusión de éste principio darle la facultad al trabajador de defenderse por sí mismo si era necesario, con lo cual por la falta de estudios técnicos en la materia o la falta de recursos para contratar los servicios de un profesional de la ciencia jurídica se pudiera encontrar en desventaja con el patrón. Lo que la Ley de la materia exige en su artículo 687 es que las partes deberán precisar los puntos petitorios.

Sabido es que en la practica laboral de hoy en día es necesaria la presencia de técnicos en la materia para la defensa de los intereses de los trabajadores, a pesar de lo que la Ley dispone, obvio resulta tal afirmación, por los recursos y los trucos de los que puede disponer la clase con poder económico para liberarse de sus responsabilidades

### **1.3.7 PRINCIPIO DE CONCENTRACION**

Uno de los objetivos de la existencia de reglas especiales de la materia laboral es el buscar la pronta solución de los conflictos, procurando una breve tramitación y es con el principio de concentración con el que ordena reunir los problemas a resolver, con el propósito de dictar un solo laudo definitivo.

Para un mejor estudio de este principio diremos que se encuentra enmarcado por los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo.

- 1.- Artículo 761: Los incidentes se tramitan dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley
- 2.- Artículo 763: Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o una diligencia se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; el procedimiento se continuará de inmediato, cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá



3.- Artículo 848: Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso, las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones. Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren sus miembros.

### **1.3.8 PRINCIPIO DE SUPLENCIA Y SUBSANADOR.**

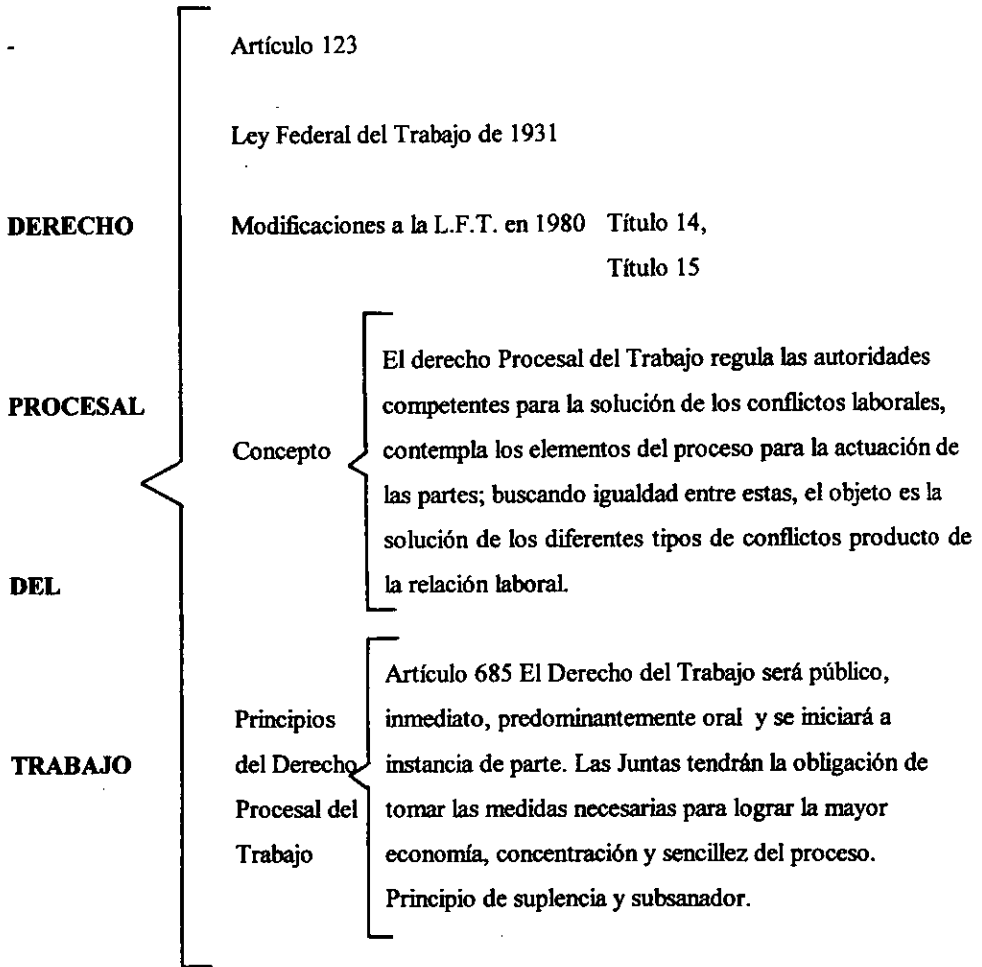
Este principio se encuentra contemplado en el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que fue reformada en 1980 estableciendo en materia laboral una faceta nueva del proceso al establecer:

“Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley se derivan de las acciones intentadas o procedentes, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta, lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se procederá en los términos previstos por el artículo 873 de la Ley Laboral.”

El presente artículo contempla dos situaciones distintas, siendo estas: Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, o cuando la misma sea redactada de una forma oscura o vaga.

Por lo que respecta a la suplencia, si el trabajador omitiera solicitar en el escrito inicial de demanda alguna prestación derivada de la acción contemplada en la Ley, y en relación a los hechos narrados por el mismo, la Junta inmediatamente lo hará notar mencionando todas las prestaciones a que se tiene derecho incluyendo las que olvidó nombrar.

El principio subsanador como la segunda hipótesis contemplada en el citado artículo libera de la rigidez que envuelve al proceso civil, ordenando a la Junta para subsanar las omisiones, cuando el escrito inicial vaya mal encausado, previniendo a la parte actora para que dentro del término señalado por la Ley acuda a corregir los defectos u omisiones. Desde que fue incluido este principio en la Materia Laboral, los representantes patronales se han manifestado en contra, asegurando que se rompe con la igualdad de derechos ante la Ley que deben tener las partes.



## CAPITULO SEGUNDO

### LA ACCION EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

#### 2.1 ACCION

##### 2.1.2. CLASIFICACION DE LA ACCION

##### 2.1.2. CLASES DE ACCIONES EJERCITABLES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

## CAPITULO SEGUNDO

### LA ACCION EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

#### 2.1 ACCION

El definir la acción como termino gramatical en un principio y posteriormente como elemento del proceso jurisdiccional mismo reviste gran importancia para el desarrollo del estudio de nuestra tesis ya que para que una controversia pueda ser resuelta por la autoridad competente debe existir una acción que lo permita. Se enfoca el estudio de esta figura jurídica en relación a la materia del trabajo ya que la intención no es abundar demasiado en el tema si no plantear el terreno para dar el siguiente paso que es la figura jurídica de la prescripción.

Desde el punto de vista gramatical la palabra acción es sinónimo de hacer algo fuerza con que un cuerpo obra sobre otro, titulo que representa los derechos de un socio en alguna sociedad. Haciendo referencia a esto, el maestro Eduardo J. Couture señala: "El vocablo acción aparece, con un significado diferente, en todos los campos del Derecho. Solo en un Derecho positivo determinado se le han fijado quince acepciones distintas. En el campo del Derecho Procesal, en particular, su significado varia en el tiempo y en el espacio, en cierto estudio han enumerado veintitrés definiciones".<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> COUTURE Eduardo, Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Editorial Nacional, México, 1981, pag. 59.

La denominación de la palabra acción tiene su origen en el derecho Romano, donde se le contemplaba de forma limitada, aceptándola tan solo como un acto perfeccionado en juicio, en tiempos más recientes se le ha venido considerando como el “derecho de obtener, mediante juicio”, cuando nos es debido tal y como se establece en las instituciones de Justiniano, o como el derecho de provocar, en un caso determinado y concreto, el ejercicio de la jurisdicción, o mas plenamente el derecho a la jurisdicción.

A continuación citaremos algunas definiciones de los más connotados civilistas.

Couture: Es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la solución de un conflicto de intereses.

Entre los jurisconsultos franceses más notables encontramos a, E. Garsonnet que define la acción diciendo “la acción no es otra cosa que el derecho mismo que queda, por decirlo así, en estado pasivo, en tanto que no es violado, pero que se pone en movimiento desde que es desconocido o violado”.<sup>15</sup> De las teorías francesas se desprende que la acción no es un procedimiento, si no un derecho que deriva necesariamente de los derechos civiles reconocidos por la ley y que tiene profundas afinidades con ellos. Tal derecho consiste en obtener, por medio de la autoridad judicial, la plena efectividad del derecho desconocido y violado que se refiere la acción.

---

<sup>15</sup> PALLARES Eduardo, Derecho Procesal Civil Editorial Porrúa, 7ª. Edición, México 1978, pág 26.

La acción procesal es el poder o la facultad de provocar la actividad de un órgano jurisdiccional y de mantenerla viva, una vez iniciada, hasta alcanzar la meta normal del proceso, que es la obtención de una sentencia definitiva y su ejecución - si es favorable - en caso necesario.<sup>16</sup>

La acción es en suma la facultad o el poder - según quien sea el titular - de realizar actos de iniciativa e impulso frente un órgano de jurisdicción. La acción penal, civil y las demás a que se hace referencia por los tratadistas de las varias ramas del derecho procesal, no son distintas por su naturaleza esencial, ni persiguen finalidades diferentes.

James Goldschmidt, en su derecho procesal civil define la acción como "un derecho público subjetivo, dirigido contra el Estado para obtener la tutela jurídica del mismo, mediante sentencia favorable".<sup>17</sup>

Para Chiovenda la acción es un derecho potestativo mediante el cual una persona hace actuar a los tribunales para que, en un caso determinado se cumpla la voluntad de la ley.<sup>18</sup>

Los estudiosos del derecho le han dado diversos enfoques al termino jurídico de acción dentro de las cuatro ramas mas importantes podemos señalar las siguientes:

A) La acción como sinónimo de derecho público.

---

<sup>16</sup> DE PINA Rafael, pág. 73.

<sup>17</sup> PALLARES Eduardo, Ob. Cit., pág. 31

<sup>18</sup> PALLARES Eduardo, Ob. Cit., pág. 34

- B) El segundo grupo esta formado por las definiciones que ven en la acción un derecho como sinónimo de pretensión.
- C) El tercer grupo considera la acción como una norma procesal o sinónimo de facultad de provocar la actividad de la jurisdicción.
- D) Un cuarto grupo considera a las teorías similares a las de Chiovenda que explica la acción como un derecho autónomo.
- A) La acción como sinónimo de derecho público: es el sentido que tiene el vocablo cuando se dice que el actor carece de acción. Aquí se identifica a la acción con el derecho de fondo que se ejercita ante tribunales es decir que un actor que no tenga un derecho efectivo no podrá actuar en juicio esta teoría asegura que la acción no es un derecho privado que el actor tiene contra el demandado, sino una facultad contra el poder publico, sujeto a normas de derecho público.
- B) La acción como sinónimo de pretensión: La acción en este sentido es la pretensión que se tiene con un derecho valido con el cual se promueve la demanda respectiva. Tomando gran importancia el término de demanda fundada e infundada.
- C) La acción como una norma procesal o sinónimo de facultad de provocar la actividad de la jurisdicción: Consiste en un poder jurídico que tiene todo individuo y por el cual tiene la posibilidad de acudir ante los jueces en demanda de sus pretensiones llevando a cabo el procedimiento adecuado que la ley establece. Contrario a la teoría citada en el inciso anterior aquí no importa que sea fundada o infundada ya que pueden promover sus derechos en busca de justicia aun aquellos que erróneamente se consideren asistidos



de razón simplemente es el poder jurídico de acudir ante los órganos jurisdiccionales.

D) Teorías que explican la acción como un derecho autónomo: La autonomía de la acción se manifiesta mas evidente en los casos en que la acción se encamina a obtener un bien que no puede ser prestado por ningún obligado, sino que únicamente puede conseguirse en el proceso. Chiovenda al respecto escribe “es un bien y un derecho autónomo y nace, generalmente, del hecho de que quien debía conformarse con una norma garantizadora de un bien de la vida a transgredido la norma., por eso se busca su acción independiente de su voluntad”.

El maestro Trueba Urbina, define a la acción como “Un derecho subjetivo de carácter social, en virtud del cual una persona (física o sindicato obrero), se dirige a los Tribunales del Trabajo para provocar su actuación social en el proceso correspondiente para obtener una decisión jurisdiccional que implique, generalmente respecto de otra u otras personas (obreros, patrones o sindicatos), declaración, condena o constitución de las relaciones económicas, así como la reivindicación de derechos provenientes de la explotación creadora de plusvalía”.<sup>19</sup>

En de ésta definición de la doctrina laboralista del termino acción se encuentran inmersas algunas clasificaciones del termino en cuestión, que al ser de notable relevancia se analizarán por separado.

---

<sup>19</sup> TRUEBA URBINA Alberto, Ob. Cit., pág. 206, 208 209, 213.

Acción y pretensión son términos que se confunden frecuentemente. La acción concebida como la facultad de solicitar la intervención del órgano jurisdiccional, no debe confundirse con la pretensión que es la petición concreta que se formula a la autoridad para obtener una decisión favorable. En materia laboral la acción procede, aun cuando no se exprese su nombre con tal que se determine con claridad la causa de la pretensión.

### **2.1.1. CLASIFICACION DE LA ACCION**

- I) Acciones de condena
- II) Acciones declarativas
- III) Acciones rescisorias
- IV) Acciones constitutivas o modificativas
- V) Acciones cautelares
- VI) Acciones ejecutivas

I) Acciones de condena: Son aquellas que tienden a pedir al juez que además de declarar la voluntad de la ley en un caso concreto, se imponga a la parte demandada una conducta determinada, actuándose la sanción potencial que contiene la norma abstracta. Las acciones de condena están íntimamente relacionadas con las acciones declarativas.

Dicho de otra forma, son aquellas en las que el actor pide se imponga al demandado el cumplimiento de una determinada prestación, mediante una sentencia en la que se le constriña a cumplir una obligación de hacer, de no hacer o de entregar alguna cosa, pagar alguna cantidad de dinero, etc.

II) Acciones declarativas: Son aquellas en virtud de las cuales se pide al juez determine la voluntad de la ley en relación al objeto deducido en juicio. Pudiendo ser la declaración de existencia de determinada relación jurídica, o la inexistencia de una relación jurídica.

Pero como toda acción es bilateral, por cuanto también compete al demandado el derecho de contradicción, ya que frente a una acción declarativa positiva, el demandado tiene el derecho subjetivo de pedir sea declarada la inexistencia de la obligación afirmada por el actor, y viceversa, frente una acción declarativa negativa del actor, compete al demandado el derecho subjetivo de pedir la declaración de la existencia de su derecho.

Esta bilateralidad, entre derecho de acción y de contradicción encuentra su culminación en la sentencia, pues debe haber un paralelismo absoluto entre la acción y la sentencia declarada. La sentencia elimina la incertidumbre para prevenir el daño. Siendo un ejemplo de esto: La indemnización para beneficiarios por muerte del trabajador en riesgo de trabajo o bien la rescisión de un contrato de trabajo es también una acción declaratoria.

III) Acciones Rescisorias: La rescisión es una forma de dar fin a los contratos de trabajo.

Para entender esta acción del derecho laboral, señalamos que cuando dos partes firman un contrato, o simplemente surge una relación jurídica laboral y alguna de las partes contratantes no cumple con lo establecido, el otro está en condiciones de no cumplir y en consecuencia el que cumple está en posibilidades de invocar la rescisión del contrato sin su responsabilidad, es

decir, el que ha cumplido no se encuentra obligado a cumplir frente al que ha omitido dar cumplimiento a lo convenido.

El patrón o el trabajador pueden en cualquier momento rescindir el contrato de trabajo o la relación de trabajo siempre que operen causas que lo justifiquen, sin responsabilidad para el que lo haga.

IV) Acciones Constitutivas o Modificativas: Son aquellas que tienden a crear situaciones nuevas, derivadas de la sentencia, cambiando un estado jurídico existente.

El derecho contradictorio del demandado se concentra en la facultad de pedir al juez la subsistencia del derecho que debería ser modificado por la sentencia, por ser favorable al actor, es decir dejar en el estado en que se encontraba todo originalmente. Ejemplo de esto encontramos la firma y revisión total o parcial del contrato, salarios o prestaciones de un contrato individual o colectivo de trabajo, el otorgamiento de contrato.

V) Acciones Cautelares: El objetivo de estas acciones es el garantizar la certeza de llevar a término el ejercicio de un derecho, ante la autoridad facultada al caso, mediante la tramitación de procedimientos generalmente rápidos ordenándose mediante resoluciones judiciales provisionales. Encuadrándose en estas el arraigo provisional o el embargo precautorio, el depósito judicial.

VI) Acciones Ejecutivas: Se ejecutan estas posteriormente de ser dictado el laudo condenatorio, con el propósito de obtener coactivamente la satisfacción del derecho ejercitado comprobado y ganado en juicio.

### **2.1.2. CLASES DE ACCIONES EJERCITABLES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

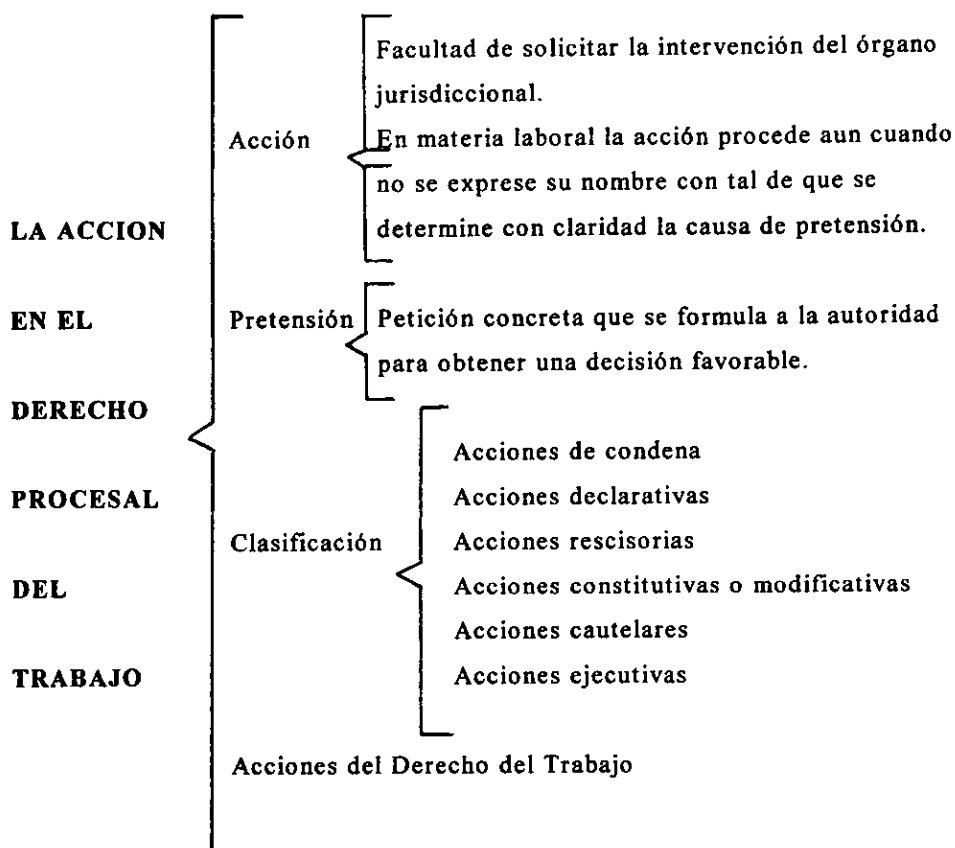
Entre las acciones más comunes en la Ley Federal del Trabajo encontramos:

- a) La declaración de un patrón sustituto (artículo 41)
- b) Reinstalación (artículo 48).
- c) Indemnización Constitucional (3 meses de salario artículo 50 fracción III).
- d) La rescisión, para dar por terminado el contrato, a favor de los trabajadores (artículo 51).
- e) Las acciones de los patrones para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas (artículo 49).
- f) Pago de prestaciones devengadas (salarios artículo 82; aguinaldo artículo 87; vacaciones artículo 76, primas, etc.).
- g) Reconocimiento de antigüedad (artículo 158).
- h) Reconocimiento de derechos escalafonarios (artículo 159).
- i) Prorroga de contrato (subsistencia temporal del contrato).

- j) Indemnización por riesgo de trabajo (artículo 472 y su prescripción artículo 519 fracción I).
- k) De las personas que dependían económicamente de los trabajadores muertos por riesgo de trabajo para reclamar la indemnización correspondiente (Artículo 519 Fracción II).
- l) Otorgamiento de contrato por tiempo indeterminado (labores permanentes).
- m) Para modificaciones y suspensión del contrato de trabajo (Artículo 426, 427 y 429).
- n) Para obtener la declaratoria de obligatoriedad del contrato Colectivo (Artículo 415).
- o) Rescisión de la relación de trabajo (patrón y trabajador).
- p) Ejecución de laudos (artículo 939 y su prescripción artículo 519 fracción III).
- q) Acciones colectivas (ejecutadas por un sindicato para la obtención de un derecho o cumplimiento; artículo 426 y otros).
- En la Constitución se reglamentan dos pretensiones procesales en favor de los obreros y los patrones, respectivamente:

1.- La huelga para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajador con los del capital. Artículo 123 Apartado A Fracción XVII y XVIII;

2.- La suspensión del trabajo con el objeto de mantener los precios a un límite costeable. Artículo 123, apartado A fracción XVII y XIX.





## CAPITULO TERCERO

### LA PRESCRIPCION EN EL DERECHO LABORAL Y SU RELACION CON CONCEPTOS SIMILARES

3.1 PRESCRIPCION

3.2 PRESCRIPCION LABORAL

3.3 SUSPENSION INTERRUPCION Y RENUNCIA DE LA PRESCRIPCION

3.3.1 DIFERENCIA ENTRE LAS INSTITUCIONES CADUCIDAD,  
PRECLUCION Y PRESCRIPCION

## **CAPITULO TERCERO**

### **LA PRESCRIPCION EN EL DERECHO LABORAL Y SU RELACION CON CONCEPTOS SIMILARES**

#### **3.1 PRESCRIPCION**

Para introducirnos al tema de la prescripción y siguiendo una secuencia lógica en el presente trabajo es menester hacer mención previamente de la ubicación de esta figura jurídica, originaria del derecho civil siendo estudiada por la doctrina dentro del tema de las excepciones, ubicándose en el proceso en oposición al tema de estudio contemplado en el capítulo anterior, llamado la acción.

Si bien recordamos, que la acción es una facultad que tienen las personas para solicitar la intervención del órgano correspondiente en busca de la solución de un conflicto, mediante una declaración jurídica, ya sea una sentencia o un laudo; el uso de ésta facultad por parte del interesado no significa que tenga la razón o que esté en la postura correcta, se debe permitir por lo tanto a la contra parte el poder defender sus propios intereses, en oposición y con base a la demanda formulada, pudiendo llegar aun mas lejos con la reconvencción.

A ese derecho otorgado al demandado, con el propósito de defender y oponerse a las pretensiones del actor, la doctrina ha denominado como derecho de Excepción o de contradicción.

Podemos decir que el derecho de excepción nace al mismo tiempo que la acción y no se le puede imaginar por separado, agregando el hecho de que la excepción no se puede manifestar o interponer sin la concurrencia previa de la acción, en cambio la acción si es posible aún sin la concurrencia de la excepción. La excepción es estática, pero jurídicamente cobra vida y se manifiesta en el momento en que se produce la acción.

Para poder comprender este concepto expondremos las siguientes definiciones. Para Ulpiano "La excepción no es mas que una acción que el reo ejercita contra el actor". La excepción en el Derecho Romano desempeñó una gran función que consistía en atenuar los alcances de las prevenciones del actor, protegiendo a los demandados contra las exigencias de sus acreedores, en muchos casos contrarios a la equidad, a la buena fe. La excepción consistió en una cláusula que se insertaba en la formula que el magistrado concedía al actor, mediante ella se autorizaba a los jueces o a los árbitros para resolver al demandado si éste lograba probar alguna circunstancia de hecho, por la cual sería injusto condenarlo. Justiniano definió dicho concepto diciendo: "Las excepciones son medios de defensa establecidos a favor de los demandados, porque sucede frecuentemente que una demanda ante los tribunales sea justa en sí misma y sin embargo, injusta respecto a la persona contra quien se ejercite la acción"<sup>20</sup>

<sup>20</sup> Justiniano, libro IV, título XIII, fracción I de las INSTITUTAS. Citado por PALLARES Eduardo Ob. Cit. pág. 287.

Chiovenda<sup>21</sup> estudia a la excepción indicando que:

“La excepción es un contra derecho frente a la acción y precisamente por eso, un derecho de impugnación, es decir, un Derecho potestativo dirigido a la anulación de la acción”.

Así mismo, agrega: “Esta defensa puede tomar tres formas a que corresponden tres significados de excepción que restringe gradualmente el concepto (excepción) que se puede representar gráficamente en tres círculos concéntricos”:

1.- En un sentido general, excepción significa cualquier medio de que se sirva el demandado para justificar la sentencia de desestimación y por lo tanto, también la simple negación del fundamento de la demanda actora, también en sentido general se comprende corrientemente, y a veces por la misma Ley las impugnaciones que se refieren a la regularidad del procedimiento;

2.- En un sentido más estricto, comprende toda defensa de fondo que no consiste en simple negación del hecho constitutivo afirmado por el actor y, por lo tanto la acción;

3.- En sentido todavía más estricto, excepción comprende solo la contra posición al hecho constitutivo afirmado por el actor de hechos impeditivos o

---

<sup>21</sup> CHIOVENDA, Giuseppe, Instituciones del Derecho Procesal Civil, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1936, págs. 359 y 377.

extintivos tales que por si mismo no excluye a la acción pero que dan al demandado el poder jurídico de anular la acción.

Expuesto de esta manera diremos que se desarrolla el proceso como un camino para satisfacer pretensiones planteadas, por un lado encontramos las del actor, que fue el primero en poner a trabajar toda la maquinaria procesal de la rama del derecho respectivo y por otro lado está la pretensión del demandado para liberarse de las acusaciones que le son imputadas por la contra parte, sucediendo aquí, (en el caso de ser contestada la demanda para evitar que se suceda el proceso en rebeldía); que el demandado en su escrito de contestación de la demanda , niegue los hechos en que funda su demanda el actor o que llegue a reconocer algunos de los hechos, de cualquier forma se traza el camino para plantear nuevos hechos que desvirtúen la pretensión original. La Ley Federal del Trabajo lo contempla claramente en el artículo 878, fracción III, que a continuación se transcribe:

*Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:*

*III Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este ultimo caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;*

*IV En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no*

*sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;*

Como pudimos observar, en el artículo anterior, el párrafo indicado con el numeral IV se hace mención de Excepciones y de defensas; que en la practica se han utilizado como sinónimos, pero la doctrina hace la distinción para poder darles una correcta aplicación. Armando Porrás López<sup>22</sup>, comprende la distinción con los siguientes razonamientos:

- La defensa es el género, en tanto que la excepción es la especie; de ahí que se diga que toda excepción es defensa, pero no toda defensa es excepción.
- La excepción trata de destruir la acción o bien de diferir el ejercicio de la misma en tanto no se cumplan con ciertos presupuestos. La defensa no siempre trata de destruir la acción o detenerla, sino que se puede dirigir en contra de los elementos o presupuestos de la acción, como cuando se trata de recusar al juez.
- En cuanto al procedimiento la excepción siempre se ejercita dentro de cierto tiempo fatal, según sea la naturaleza del juicio; en tanto que la defensa se puede ejercitar en cualquier tiempo dentro del procedimiento hasta antes de citar para la sentencia.

---

<sup>22</sup> PORRAS LOPEZ Armando, citado por CORDOVA ROMERO Francisco, Derecho Procesal del Trabajo Practica Laboral Forense, Editorial Cárdenas, México 1989, pág. 797.

Como veremos la aceptación de ciertos hechos no significa dar por perdido el juicio como lo puede llegar a significar la no contestación de la demanda, aún así el derecho laboral conforme al artículo 879 de la Ley de la materia, en su párrafo menciona:

*“Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.”*

Un ejemplo de la aceptación de los hechos podría ubicarse en relación al artículo 518 relacionado al tema de la prescripción, donde el patrón declare que “es cierto el hecho que se contesta en relación al despido injustificado que se imputa, sin embargo el tiempo para interponer la demanda, por si solo es suficiente para que ese derecho del que se esta haciendo uso prescriba”.

El anterior solo es uno de tantos ejemplos que se pudieran plantear ya sea por el lado del trabajador o el patrón. Siendo este el punto donde hagamos mención que la excepción se presenta de dos formas, como un obstáculo definitivo o provisional.

Tradicionalmente se habla de excepciones dilatorias y perentorias; las dilatorias detienen la marcha del proceso, sin perjuicio de que después pueda reanudarse, es decir tienen por objeto retardar, detener las acciones ejercitadas por las partes. Las excepciones perentorias, atacan directamente la acción con el propósito de destruirla.

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal de 1884, ya contemplaba este tema, al indicar que “las excepciones son las defensas que podía emplear el reo para impedir el curso de la acción o para destruir ésta, indicando que las primeras se llamaban dilatorias y las segundas perentorias”.

Posteriormente el Código que le sucedió a éste, en 1932 no hace distinciones, solo se concreta a numerar las dilatorias, en su artículo 35, que al respecto dice: Son excepciones dilatorias las siguientes:

1. La incompetencia del juez
2. La Litispendencia,
3. La conexidad de la causa,
4. La falta de personalidad o capacidad del actor,
5. La falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que esté sujeta la acción intentada,
6. La división,
7. La exclusión y
8. Las demás a que dieren ese carácter las Leyes”

Lo anteriormente relacionado con el Código Civil, es en razón a que la Ley Federal del Trabajo no hace distinción alguna entre dilatorias y perentorias, para lo cual se recurre a las divisiones hechas por la doctrina, toda vez que la misma Ley Laboral limita el uso supletorio del Código Civil y el Código de Procedimientos Civiles a partir de 1970 no obstante que es ahí donde surgen varias de las figuras jurídicas en estudio.



## Artículo 17 Ley Federal del Trabajo:

*A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos o en los tratados a que se refiere el artículo 6° se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.*

La Ley Federal del Trabajo contiene las siguientes excepciones, donde la doctrina las señala como dilatorias:

- La falta de personalidad. Artículo 691 al 693,
- Falta de personería. Artículo 694 al 697,
- Incompetencia. Artículo 698 al 706,
- Obscuridad o imprecisión de la demanda. Artículo 685, 687, 873,
- Litispendencia. Artículo 767.

Las excepciones perentorias que contempla la Ley Laboral, sin olvidar que esta misma no hace diferencia o clasificación, son las siguientes:

- La rescisión de la relación de trabajo o causa justificada. Artículo 47,
- La excepción del pago mediante el cumplimiento de una obligación de carácter pecuniario también llamada excepción de compensación. Artículos 33, 107 y 110,
- **La prescripción** o pérdida de la acción por no haberse ejercitado a tiempo algún derecho posible. Artículos 516 al 522,

- La excepción de cosa juzgada en la que el problema planteado ya fue resuelto anteriormente en otro juicio, es decir, la existencia o identidad de parte, materia, y causas en que se apoyan las dos demandas,
- La aplicación de la cláusula de exclusión, cuando los miembros del sindicato renuncien o sean expulsados y que ésta esté pactada en un contrato colectivo de trabajo,
- Y en general, toda contestación susceptible de extinguir la obligación laboral, es decir, el cumplimiento en cualquiera de sus formas posibles.

En resumen, como pudimos observar, en el breve recorrido que hemos hecho para ubicar a la figura jurídica de la prescripción diremos que esta se encuentra inmersa dentro del tema de las excepciones, el cual a su vez se presenta en contra posición a las acciones. Siendo las excepciones medios de defensa que concede la ley a favor del demandado, con el propósito de desvirtuar el alcance y los logros de las pretensiones, ya sea retardando el procedimiento (dilatatorias) o aniquilándolo, es decir llevarlo a su fin destruyendo la acción (perentorias), siempre y cuando la Ley le asista al beneficiado. Dentro de las excepciones perentorias se encuentra el tema central del presente capítulo, el cual a continuación estudiaremos.

El Código Civil en su artículo 1135 señala que *“La prescripción es un medio de adquirir bienes, o de liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley”*

El Derecho Civil al normar esta figura de Derecho se propone darle firmeza a las relaciones jurídicas, consolidando ciertas situaciones vinculadas, en los que el titular ha dejado de hacer uso, pudiendo adquirir o perder derechos por

el simple transcurso del tiempo, por eso, se ha señalado que “la prescripción es una institución necesaria para la estabilidad de los derechos” y podría agregarse, como una condición indispensable para el buen funcionamiento de cualquier orden jurídico. Toda vez que no se puede dejar en la incertidumbre, una situación jurídica, por un tiempo ilimitado.

El Diccionario Jurídico Mexicano define a la prescripción como “el modo de adquirir el dominio de cosa ajena, a través de la posesión de ella durante cierto tiempo y con los requisitos marcados por la Ley o de liberarse de una obligación que se hubiere contraído y cuyo cumplimiento no se exija durante el término que señale así mismo la Ley”.<sup>23</sup>

Ernesto Gutiérrez y González la define diciendo: “Prescripción es la facultad o derecho que la Ley establece a favor del deudor para excepcionarse válidamente y sin responsabilidad de cumplir con su prestación o para exigir a la autoridad competente la declaración de que ya no se le puede cobrar en forma coactiva la prestación cuando ha transcurrido el plazo que otorga la Ley al acreedor para hacer efectivo su derecho”.<sup>24</sup>

De la definición del Código Civil, se desprende que el legislador contempla dos tipos de prescripción, una adquisitiva o positiva y una extintiva o negativa donde encontramos una persona favorecida y otra perjudicada.

---

<sup>23</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa Tomo IV, México 2000. pág. 2502

<sup>24</sup> GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto, Derecho de las Obligaciones. Editorial Cajica, Puebla . México, 1976, página 978.

La prescripción adquisitiva es aplicable a la adquisición de bienes en virtud de la posesión.

La prescripción extintiva se refiere a la liberación de obligaciones. En un sentido específico, no puede decirse que la persona favorecida adquiera, aunque el efecto de la prescripción se traduzca para ella en una ventaja económica equivalente a una adquisición.

La naturaleza de la prescripción extintiva es la de ser un modo de extinguirse las acciones o derechos. Pudiendo definirla de la siguiente manera: Es un modo de extinción de las acciones o derechos resultantes del silencio de la relación jurídica de que emana durante el tiempo marcado por la ley. El comienzo es uno de los requisitos del transcurso del plazo marcado por la ley. Como lo hacen algunos modernos autores, podrán discutir si este plazo debe ser mas o menos largo, pero de que el transcurso del plazo es necesario para la prescripción extintiva no hay duda.

En el comienzo se contemplan dos elementos: La existencia de una acción ejercitada y la ausencia de algún hecho o acto a que la ley atribuye eficacia imperativa, suspensiva o imperativa del curso prescripcional.

Los autores no están conformes ni mucho menos en la manera de determinar el elemento inicial de la prescripción y luego en cada una de las aplicaciones particulares de los principios respectivamente aceptados surgen tales dudas y vacilaciones que hoy por hoy no es posible afirmar que la doctrina haya llegado a una solución del problema que ahora nos ocupa.

Desde que es exigible la prestación, las acciones personales prescriben. Comienza a contarse el plazo desde su nacimiento, en las obligaciones puras; en las de plazo desde que llega el término y en las condicionales desde el cumplimiento de la condición.

La prescripción es una excepción o medio por el cual se puede en general, rechazar una acción porque aquel que la entabla, ha dejado durante cierto tiempo de intentar o ejercer un derecho al cual ella se refiere.

Aquí no podemos pasar por alto, desde un punto de vista procesal, el saber si la prescripción para poder obrar sus efectos en el procedimiento el juez puede estimarla de oficio o solo cuando es alegada a petición de parte.

Según el Código Civil Francés señala que los jueces no podrán suplir de oficio la prescripción.

Según Bigot el motivo de esta disposición que obliga por lo tanto a la parte que desea ser favorecida por la prescripción a alegarla está en que es necesario que con el tiempo concurra ya que no produce la prescripción el tiempo solo, la larga inacción del acreedor o una posición como la ley lo exige son circunstancias que pueden ser conocidas; esa inacción o esa posesión ni comprobadas por los jueces, sino son alegadas por aquellos que quieren prevalerse de ellas.

En nuestro derecho procesal civil predomina el principio que a lo alegado y probado hay que estar, no solo en cuanto a los hechos sino también en cuanto al derecho, ya que la sentencia tiene que atender a las acciones y excepciones

alegadas por las partes. Así resulta la necesidad lógica consecuencia de los preceptos de la ley procesal de que la prescripción sea adquisitiva o extintiva, se alegue para que pueda ser estimada. Para que produzca sus efectos, la prescripción extintiva debe ser alegada, no es posible que la prescripción obre sus efectos *ipso iure* "por virtud de la ley". Cuando la parte demandada no la oponga o no la haga valer en juicio oportunamente, el juzgador se encuentra impedido para estudiarla oficiosamente.

### 3.2 LA PRESCRIPCIÓN LABORAL

Originalmente al ser incluidas las ideas civilistas de la prescripción, dentro de la rama del derecho que estamos estudiando, parecieron ser inoperantes. Se consideró en el primer momento que la finalidad de la prescripción y los intereses que normalmente protegía eran ajenos a los fundamentos del nuevo derecho laboral y nada tenían que ver con las necesidades que había venido a satisfacer en el campo de las relaciones de trabajo.

Presentándose para los legisladores un doble problema: Si se aplica la prescripción como se contempla en otras materias, resulta una pérdida de derechos ejercitables para el trabajador por limitársele el tiempo a este para actuar, de igual manera si no se emplea esta figura jurídica, el patrón se ubicaría en nuestro país bajo la mas grande inseguridad e incertidumbre jurídica y económica, al tener que actuar en juicios sobre asuntos que tuvieron su origen en hechos con diez o veinte años de anticipación, lo cual se traduciría en un freno para la inversión de capital en la economía de nuestro país.

En realidad al extinguirse por medio de la figura de la prescripción los derechos del trabajador al percibir -(por ejemplo el importe de sus salarios e indemnizaciones, la cumplimentación del laudo)- el instituto de la prescripción se presentó en el primer momento como incompatible con los fines tuteladores perseguidos por las nuevas normas jurídicas, que si recordamos surgieron a raíz de los enormes abusos de los que era la clase trabajadora, por lo que se pensó que no podían figurar preceptos que favorecieran de tal manera al empleador. Por otra parte la idea de la prescripción contrariaba a su vez el régimen de orden público que habían creado las leyes obreras.

De la Cueva dice “que se admita la prescripción de las acciones de los patrones puesto que nada les impide renunciar a las que tengan en contra de los trabajadores” pero agrega el maestro, “la prescripción de las acciones de los trabajadores contraría de manera manifiesta los propósitos de la legislación del trabajo”.<sup>25</sup>

Superado esto, el siguiente paso era el establecer los elementos esenciales que deben regir para la excepción de la prescripción con el objeto de que sea validamente operante, reduciéndose a dos elementos esenciales:

- a) La inacción por parte del titular del derecho y
- b) El transcurso del tiempo establecido por la Ley al efecto.

---

<sup>25</sup> DE LA CUEVA Mario. Ob. Cit. Tomo II, pág. 778

Al operar la excepción de prescripción no solamente hace perder un derecho procesal, la acción, si se hace desaparecer el derecho sustantivo como sería el de indemnización, o de reinstalación.

La prescripción laboral se reglamenta de manera especial, adecuándose a las necesidades de la materia, en el título décimo de la Ley Federal del Trabajo está legalmente establecida la figura.

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

En este artículo encontramos la regla general de la prescripción, siendo esta de un año, anticipando que será empleada siempre que no concurra un caso de excepción establecido en la propia ley. Abundando un poco mas en el texto de este artículo señalaremos que los casos de excepción se encuentran en la suspensión, interrupción y renuncia de la prescripción, que en su momento oportuno serán analizadas.

En este artículo se señala el momento en que se deberá empezar a contar el termino señalado por la Ley, lo cual es de gran trascendencia dentro del proceso, ya que durante mucho tiempo en México la Suprema Corte se pronunció en el sentido de que la prescripción empezaba a correr no desde la fecha en que la obligación se hacia exigible sino desde el momento en que el contrato dejaba de tener vigencia, dicho de otra forma empezaba a correr desde el momento en que cesa el estado de subordinación que crea, en perjuicio del trabajador; porque, como se decía en un fallo de la Corte, "no es posible que



los trabajadores mientras estaban en servicio de los patronos, presentaran en contra de éste demandas exigiéndole el pago del salario.

Pero esta jurisprudencia con el paso del tiempo y la evolución de las ideas, dado que el derecho laboral es una materia joven; se consideró contraria a los propios intereses de la clase trabajadora y relacionándola con preceptos civilistas que a juicio de la Corte se debió incluir en la Ley Federal del Trabajo, agregando el fallo, "que el término de la prescripción empieza a correr desde que la obligación se hace exigible" lo cual no significa que la relación de trabajo debía terminar previamente para poder actuar en juicio.

La prescripción se interrumpe con la interposición de la demanda ante el tribunal o si aquel presunto beneficiario (en el caso del despido injustificado es el patrón) reconoce el derecho por escrito o con algún hecho fehaciente.

*Artículo 517.- Prescriben en un mes:*

- I.- Las acciones de los patronos para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos a sus salarios; y*
- II.- Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.*

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

En este artículo se contemplan por separado el derecho del patrón así como el derecho del trabajador para invocar la prescripción en juicio no obstante que a ambos se les concede un termino de un mes, las causas para que esto suceda son distintas.

Acertadamente al patrón se le da el derecho de separar de su empleo al trabajador, ya que, si descubre al empleado en algún ilícito, un robo o alguna otra de las contempladas en el artículo 47 del mismo ordenamiento no está obligado a continuar con la relación de trabajo, siempre y cuando su dicho pueda ser comprobado. Aquí el despido del trabajador no es producto de una resolución de la autoridad competente, sino, que es un hecho material, consecuencia de una decisión unilateral de dar por disuelta la relación de trabajo.

El alcance del artículo en cuestión no solo se encuadra al tiempo que se tiene para realizar un despido justificado, tambien abarca las medidas disciplinarias y el descuento en los salarios; con lo que se pretende que los errores por parte del trabajador no deben forzosamente terminar en un despido, ya que existe la posibilidad de aplicar medidas disciplinarias, siempre que sea lo correcto y dentro del tiempo permitido para no dejar en incertidumbre la relación laboral hacia el trabajador.

Abordando el segundo párrafo, en las acciones de los trabajadores sin responsabilidad por causas imputables al patrón, el plazo de un mes comienza a contar a partir de la fecha en que el trabajador tiene conocimiento de que el

patrón ha incurrido en cualquiera de las causales de despido contenidas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando el trabajador no desea seguir desempeñando sus labores junto a su patrón y demostrando su dicho en relación a las causales señaladas, lo que se solicita es la rescisión del contrato, estando limitado el tiempo de manera tal que el patrón no se salga de sus parámetros permitidos por ley y para que el trabajador ejercite su derecho en el momento en que ocurran los hechos y no cuando quiera retirarse del trabajo por causas ajenas al empleador.

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

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

En este artículo estamos ante la muy conocida figura del despido injustificado, concediéndosele al trabajador dos meses. Si observamos, la Ley en su artículo 517 fracción II, concede al trabajador el término de un mes para poder rescindir su contrato por causas imputables al patrón, haciendo la excepción de los dos meses cuando en el despido se opte por la indemnización o la reinstalación.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, establece que el patrón es quien deberá dar el aviso por escrito de la fecha y motivo que lleva a la rescisión, pero cuando el trabajador se niegue a recibir dicho aviso, el patrón esta en posibilidad de solicitar la intervención de la junta para que por su conducto se notifique al trabajador dentro del termino de cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, siendo de esta manera que si faltare la formalidad que

la ley señala a cargo del patrón, el despido será considerado de forma injustificada.

Para computar el plazo de la fecha del despido injustificado del trabajador alegado ante las Juntas de Conciliación se estará a lo que el trabajador señale en su escrito inicial de demanda siempre y cuando el patrón no demuestre lo contrario y en su caso pueda hacer valer la excepción de prescripción.

Cabe hacer aquí la cita de las ejecutorias que respecto al computo del término ha emitido la Corte:

EJECUTORIA. Prescripción... Mes de calendario. El plazo debe de computarse precisamente por un mes de calendario y no por número determinado de días, de manera que en el mismo se incluyen los domingos y días festivos que comprende el mes correspondiente. (D-1636/59, Javier López Morfín, 6 de enero de 1960.)

EJECUTORIA. Prescripción. El término "mes" no incluye un periodo de treinta días en todos los casos. Debe entenderse que empieza a correr a partir del momento en que se genera el hecho, por lo que para la misma fecha del mes siguiente empieza un nuevo periodo, Tal ocurre por ejemplo, con el día primero de cada mes de calendario, pues aun cuando el anterior tenga veintiocho, veintinueve, treinta o treinta y un días, es el último día cuando concluye dicho mes; por lo tanto el mismo criterio debe imperar tratándose del periodo del que habla la ley y el cual empieza a contarse cualquier día de un determinado mes. (D- 8032/59. Arcadio Rodríguez Arteaga, 19 de enero de 1961.)

*Artículo 519.- Prescriben en dos años:*

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

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

*III.- Las acciones para solicitar la ejecución de los Laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.*

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

Tocante a este artículo encontramos inmersos dos términos distintos por un lado el que se refiere a los dos años en favor del trabajador o sus beneficiarios y por otro lado en su último párrafo le da la facultad al patrón de poder acortar ese término de los dos años por el de treinta días solo en el caso de la reinstalación y siempre que sea solicitado ante la autoridad correspondiente

Muy claro a quedado establecido con este ordenamiento parte de la tutela y protección de la Ley en favor de los trabajadores que muchas de las

veces son víctimas de abusos por parte de la clase económicamente superior, pretendiendo lograr la estabilidad en las relaciones de trabajo.

En el primer supuesto se concede un plazo largo de dos años para reclamar las indemnizaciones por riesgos de trabajo, por que si consideramos que la gravedad del riesgo no le permite al trabajador asistir a demandar por la vía legal correspondiente el pago de estas, ya sea, por encontrarse en cama, en el hospital o tal vez en rehabilitación; es de adivinarse que por el simple transcurso del tiempo perdería todo derecho. De igual forma es de mencionarse que si el riesgo de trabajo, sufrido en la persona del trabajador, no fuera de gran magnitud podría acudir con prontitud en la defensa de sus derechos solicitando el pago correspondiente, a lo cual resultaría muy engorroso el señalar tiempos de prescripción según la gravedad del daño, razón por la cual se concede en el artículo en cuestión un solo termino en general. Resaltando tambien el hecho de que la prescripción correrá a partir de que sea determinado el grado de incapacidad del trabajador, y no cuando ocurra el accidente mismo. Corroborando lo antes señalado la siguiente resolución de amparo.

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

Amparo directo 7351/82, Petróleos Mexicanos, 27 de abril de 1983.  
Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Pasando al párrafo segundo en lo referente a los beneficiarios del trabajador en caso de muerte por riesgo de trabajo, la experiencia de las propias Juntas y ha demostrado que muchas veces por ignorancia de los familiares no se ejercitan estos derechos inmediatamente sino hasta transcurrido un tiempo es que se enteran los derechos que generó y dejó el trabajador en favor de los beneficiarios, o tal vez el motivo por el cual no actúan inmediatamente es la pena que envarga a la familia donde en muchos de los casos el trabajador fallecido es el único sostén económico; y en mas de las circunstancias los beneficiarios del trabajador no viven con el si no en otro lugar geográfico por lo cual la noticia tarda en llegar a ellos.

Y por ultimo la prescripción de las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas por ser parte fundamental de este trabajo se estudiará mas de cerca en el último capítulo

### **3.2.1. SUSPENSION, INTERRUPCION Y RENUNCIA DE LA PRESCRIPCION**

Como parte del análisis realizado a los artículos respectivos a la prescripción, contemplados por la Ley Federal del Trabajo, seguiremos el orden

señalado por el mismo ordenamiento, tocando el turno al artículo 520, donde nos da las causas de suspensión que a continuación se mencionan.

## SUSPENSION DE LA PRESCRIPCION

*Artículo 520 La prescripción no puede comenzar ni correr:*

*I.- Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley, y*

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

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.

Mario de la Cueva, al respecto dice:

"Que la doctrina sostiene que la suspensión es una medida de equidad que tiene por objeto acudir en ayuda de quienes no están en aptitud de ejercitar sus derechos, a fin de que el tiempo que precisa el impedimento no se compute dentro del termino 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 la suspensión"<sup>26</sup>

<sup>26</sup> DE LA CUEVA Mario. Ob. Cit. Tomo II, pág. 574



## INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION

*Artículo 521.- La prescripción se interrumpe:*

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

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

Mario de la Cueva: “A diferencia de la suspensión, la interrupción consiste en la destrucción o inutilización del tiempo que hubiere transcurrido, lo que da origen a la apertura de un nuevo término completo de prescripción”

Con claridad se observa que la suspensión y la interrupción de la prescripción son términos distintos, la primera se refiere a la detención en el tiempo útil de prescribir, la segunda es el impedimento de la misma. En la suspensión la acción ya ha nacido, en la interrupción no, lo cual origina la imprescriptibilidad. En la suspensión la duración de la acción se mantiene en tanto que subsiste la causa de la suspensión, o sea, que cuando la causa sobrevenga la prescripción se divide en dos periodos determinados por un lapso que abarca la duración de la causa y que no se incluye en el término de la prescripción. En la interrupción de la prescripción se tiene que actuar previo a que se suceda el hecho, es decir dentro del termino que la misma ley señala para ello. A continuación se presentan tres resoluciones de la Corte para ampliar lo antes expuesto.

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

Tesis de jurisprudencia. Apéndice 1917-1985, Quinta parte, Cuarta sala, pág. 175

*Prescripción, Computo de la, cuando se cambie la acción.* La sola presentación de la demanda interrumpe el curso del término prescriptivo de las acciones, pero exclusivamente respecto de las que se hacen valer en dicha demanda y no en cuanto a las que en ella se omiten ejercitar o que se hacen valer, por cambio de la acción en la audiencia de demanda y excepciones.

Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917- 1985, Quinta parte, Cuarta sala, pág. 171

**EJECUTORIA.** *Prescripción. Sólo se interrumpe por diligencias practicadas ante la junta correspondiente; y no por actas de conciliación levantadas ante el Procurador de la defensa del trabajo. (D- 3183/44, Ramón Acosta Valencia, 9 de julio de 1947.)*

## RENUNCIA A LA PRESCRIPCION

Recordemos que la prescripción que contempla la Ley Laboral es una liberación de obligaciones por el transcurso del tiempo, sin embargo, si es

posible renunciarse a la prescripción extintiva cuando esta ha sido ganada, pero no puede renunciarse a la capacidad para prescribir.

Dicho de otra forma, se puede renunciar a la prescripción ganada por que lo obtenido mediante ella, que en el caso de la prescripción extintiva se traduce en una liberación de una obligación, es ya una ventaja de carácter privado patrimonial y estas ventajas son renunciables con solo las indicaciones derivadas de los derechos de los terceros. Sin embargo, no puede renunciarse a la capacidad o al derecho de prescribir para lo sucesivo, por que la capacidad es una emanación de la capacidad general, que por ser algo perteneciente al orden público se encuentra fuera del comercio de los hombres.

Los efectos de la renuncia obran con la persona entre la cual es realizada y la persona en cuya ventaja se cumple. Cualquier persona interesada puede oponer la prescripción si el deudor la calla o la renuncia solidaria o indivisiblemente, puede alegarla el co-obligado; el fiador, el que presta garantía y en general invocando la prescripción quien pueda demostrarlo en lugar del deudor, se libra de una obligación o consigue la satisfacción de un crédito o el mantenimiento de otro derecho cualquiera.

### **3.2.2. DIFERENCIA ENTRE LAS INSTITUCIONES CADUCIDAD, PRECLUCION Y PRESCRIPCION.**

Por ser términos estrechamente relacionados, y con elementos similares es necesario dar una visión panorámica de cada uno de los temas del presente capítulo, sin el propósito de abundar al detalle cada uno, toda vez que el eje

rector del trabajo que ahora exponemos en este trabajo de Tesis es la Prescripción, buscando aclarar disipar las dudas que como hemos visto con frecuencia se presentan en la practica al usar o aplicar un termino u otro.

Antes de pasar a señalar las diferencias existentes con las figuras jurídicas caducidad, preclusión y prescripción, se dará la definición de los dos primeros, como se hizo previamente con la preclusión, y de esta forma poder diferenciarlos.

## CADUCIDAD

Etimológicamente el vocablo Caducidad, proviene del Latín caducus, lo decrepito, lo anciano, lo poco durable, pronto a perecer; similarmente perinureperentus, que indican aniquilamiento, abandono, extinción, etc.; todos estos vocablos coinciden: caducidad, decadencia, deserción y perención. Se dice que ha caducado lo que ha dejado de ser o perdido su efectividad.

Cuando tratamos de distinguir las de otras figuras jurídicas a fines, la caducidad es un figura rara y de difícil configuración, por la imprecisión con que hasta ahora ha sido conceptuada, como la prescripción, además de que tampoco ha merecido demasiada atención por parte de la doctrina.

La institución de la caducidad en el derecho, a pesar de lo antiguo de la misma, sigue inquietando a los Juristas y continúa teniendo vigencia en los Códigos Adjetivos. Muestra de esta aseveración es el Novísimo Código Canónico, establece la Caducidad al precisar en el Canon número 1520: "La instancia caduca cuando sin que exista impedimento, las partes no realizan

ningún acto procesal durante seis meses. Por luz particular pueden establecerse otros plazos de caducidad”.

A fin de presentar un breve apunte histórico de la institución, señalo como punto de partida el derecho Romano.

La razón principal que motivó su creación, fue debido a la gran cantidad de los procesos que se ventilaban en los Tribunales y la mayoría de ellos se paralizaban por razón de las partes y ese estancamiento trajo como consecuencia que los tribunales se congestionaran de múltiples causas, sin resolver dado que las partes de los procesos pendientes de fallo, no continuaban los juicios a mas de que no promovían para termíalos.

Por eso fue que Justiniano en su Constitución Properadum, precisó: “Urgentes nos ha parecido evitar que los litigios se hagan casi inmortales y excedan de la vida de los hombres; por tanto, estimamos que todos los litigios por los que los hombres litigan, no deben de exceder de tres años, después de la litis contestatio y a ningún juez puede concederse autorización para alargar los litigios”.

Esto puede tomarse como antecedente de la moderna caducidad, ya que autorizaba que los litigios se terminaron sin haber sido resueltos por el órgano jurisdiccional, por causa de la negligencia o falta de interés de las partes en conflicto, dada la contumaz inactividad de haber dejado de transcurrir tres años.

El plazo de tres años que precisó Justiniano se siguió fijando en varios países, así vemos que el Codee de Procedure Civil Francés, que entró en vigor el primero de Enero de 1807 inspirado como se sabe en la Ordenanza de la Justicia Civil de 1677 artículo 97 y siguientes, y mas tarde en el Código Procesal Italiano de juicios ante Tribunales Superiores y ante los Tribunales de primera instancia para declarar la caducidad de la Instancia.

En nuestro País, el primer ordenamiento legal que contempló la caducidad fue el Código de Procedimientos Civiles del Estado de Guanajuato del 22 de Enero de 1934 cuya iniciativa fue presentada por el Diputado Genaro Vázquez Colmenares a la Cámara de Diputados fundamentándose en lo siguiente:

“Con el objeto de que no se acumulen los espacios en los Tribunales, con restricción de la atención de los encargados de administrar justicia deben presentar a los negocios que para ellos representan un aspecto de actualidad; para evitar el que las cuestiones que han sido llevadas ante las autoridades judiciales, no queden indefinidamente estancadas. Para ganar u obtener ventajas indebidas sobre sus contrarios, se establece el proyecto de iniciativa del Código en cuestión para que de una forma se puedan concluir los litigios, cuando existe el abandono de los mismos”.

No existe una separación que pueda denominarse radical y verdaderamente diferenciada entre la prescripción extintiva y la caducidad; esta separación fue desconocida para la doctrina antigua. Los tratadistas modernos consideran la caducidad como institución jurídica autónoma señalando las diferencias entre ella y la prescripción extintiva:

- En la prescripción el Derecho nace con duración indefinida, y solo se pierde cuando haya negligencia en usarlo; en la caducidad nace el Derecho sometido a un término fijo de duración, prescindiéndose de toda consideración de negligencia en su titular.
- La prescripción opera generalmente a través de una excepción, en tanto la caducidad produce sus efectos de manera directa y automática.
- El plazo en la prescripción solo la invoca el demandado; el plazo de caducidad ha de tomarse en cuenta por el juez, aun que solo se desprenda su transcurso de la exposición del demandante.
- La prescripción se aplica unicamente a las pretensiones, mientras que la caducidad se refiere especialmente a los Derechos llamados potestativos.
- En la caducidad a diferencia de lo que ocurre con la prescripción no se admiten generalmente causas de interrupción o suspensión.

## PRECLUCION

La palabra preclusión tiene su origen gramatical del vocablo latino *praeclusio*, pre-antes y claud-cerrado La palabra aunque no es castellana la empleamos porque expresa claramente lo que queremos decir, significando: cerrar el paso Es un instituto que en sus diversas aplicaciones justamente

concorre para afianzar dicho resultado que el impulso procesal adquiriera sentido y eficacia.

No existe un concepto único de preclusión, ya que ésta manifiesta sus efectos en distintas circunstancias y bajo diversas modalidades, pese a lo cual su fisonomía no carece de individualidad por razón de las notas propias que valen para advertir su vigencia. Pudiendo decir lo siguiente:

Principio procesal así designado por oposición al denominado de secuencia discrecional, según el cual el juicio se divide en etapas, cada una de las cuales supone la clausura del anterior sin posibilidad de renovarla.

Decimos que una etapa o estadio ha precluido, referimos al hecho de hallarse clausurado o cerrado, todo esto después de cumplirse el término que la ley dispone para su desarrollo.

Del mismo modo al impedirsele a un litigante que intente renovar una cuestión ya resuelta o impugnar tardíamente una providencia, con relación a tales supuestos se suele expresar que no es admisible por haberse operado a su respecto la preclusión.

Destacando dos elementos:

- la extinción de la facultad que no se usó en el tiempo propio y
- el carácter firme del acto o resolución de que se trata.

La preclusión es una institución general que tiene frecuentes aplicaciones en el proceso. -Chiovenda- y que consiste en la pérdida de una facultad



procesal por haberse llegado a los límites fijados por la ley para el ejercicio de esta facultad en el juicio o en una fase del juicio

La preclusión de cuestiones no se presenta solo en el momento final, como medio para garantizar la intangibilidad del resultado del proceso, sino que aparece también durante el proceso, a medida que en su transcurso, las diferentes cuestiones son decididas y eliminadas.

La preclusión es la figura jurídica que se origina dentro del proceso y su función es la de clausurar o cerrar las etapas en que se desarrolla el mismo e impedir la regresión a etapas pasadas. Los litigantes deben hacer valer sus derechos en el tiempo oportuno es decir, en el plazo y término que para tal efecto le concede la Ley.

En la materia que nos ocupa el principio general de preclusión lo establece el artículo 738 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

*“ Transcurridos los términos fijados a las partes se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía”.*

Esto significa que terminados los plazos señalados precluye el derecho de las partes, declarándose cerrada la etapa correspondiente y debiendo darle continuidad al proceso dando lugar a la etapa correspondiente, no siendo permitido repetir lo que se dejó pendiente en la actuación de las partes.

Trueba Urbina:

La preclusión “tiene lugar cuando no se hace valer un derecho oportunamente”.<sup>27</sup>

Eduardo J Couture:

“La preclusión se define generalmente como pérdida, extinción o consumación de una facultad procesal”.<sup>28</sup>

Guiseppe Chioventa, nos dice:

“La preclusión consiste en que después de ejecutados determinados actos o luego de transcurridos ciertos términos queda precluso (extinguido), para la parte el derecho de cumplir otros actos procesales determinados o en general”<sup>29</sup>

Chioventa entiende por preclusión la pérdida o extinción o caducidad de una facultad procesal que se traduce por el hecho:

- a) De no haberse observado el orden señalado por la ley para su ejercicio como los términos perentorios o la sucesión legal de las actuaciones o de las excepciones. El no contestarse la demanda en el termino del emplazamiento, o el no ofrecerse las pruebas en el periodo concedido para ello, o el no producirse alegatos de bien probado durante el tiempo que pende esa posibilidad de la parte, o no interponerse recursos o expresar agravios

---

<sup>27</sup> TRUEBA URBINA Alberto, Ob. Cit. pág.

<sup>28</sup> COUTURE Eduardo, Ob. Cit. pág. 196

<sup>29</sup> CHIOVENDA GUISEPPE, Instituciones del Derecho Procesal Civil, Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1972 pág. 203.

contra la sentencia en el limitado lapso en que ello puede hacerse validamente, impide hacerlo mas adelante.

- b) Por haberse realizado un acto incompatible con el ejercicio de la facultad, como la proposición de una excepción incompatible con otra, o la realización de un acto incompatible con la intención de impugnar una sentencia. El contestar la demanda en cuanto al fondo del asunto precluye la facultad de interponer excepciones dilatorias. Y en lo relativo a éstas deben todas oponerse de una sola vez y en un solo escrito por imponerlo la ley en homenaje al principio de concentración y celeridad.
- c) De haberse realizado ya una vez validamente la facultad (consumación propiamente dicha). La consumación por uso de una facultad procesal, tambien produce un caso de preclusión ya que ejercitado el acto de que se trata, no es posible volver a realizarlo, aun cuando se trate de mejorarlo o integrarlo con elementos omitidos en su primera oportunidad. Así contestada la demanda se cierra la oportunidad de ampliar las defensas de fondo y se tiene por trabada la relación procesal. Lo mismo una vez presentado el alegato o la expresión de agravios o su contestación no es admitido volver sobre dichos actos por haber quedado precluida la facultad a la vez que el estadio en que ello podía efectuarse. ( Como excepciones a este punto: Es posible ampliar la demanda antes de ser contestada, tambien es posible ofrecer nuevas pruebas después de la primera propuesta de ellas siempre que no haya vencido el termino destinado. )

Como hemos visto el impulso procesal carecería de objeto sin la preclusión porque de lo contrario los actos procesales podían repetirse y el proceso no

progresaría, tampoco la preclusión sería suficiente por sí misma porque no se pasa de un estadio a otro mecánicamente, sino por efecto del impulso procesal.

Pasando a las diferencias, por lo que se refiere al termino, desde el punto de vista procesal es el plazo dentro del que debe cumplirse cada uno de los actos procesales. Así existen términos perentorios, es decir que por el simple transcurso del tiempo hacen perecer el derecho no ejercitado, aun sin petición de parte, como en el lapso que se concede para contestar la demanda, para ofrecer pruebas, para oponer las excepciones y otros susceptibles de aplicarse si la parte contraria la solicita, que se conocen como términos perentorios o preclusivos. Los términos preclusivos o perentorios tienen un plazo fatal.

Los términos de la prescripción no son perentorios o preclusivos, si no se hacen valer por la parte contraria, ya que el tribunal no lo tomará en cuenta.

La preclusión se declara de oficio, no hace perder derechos sino oportunidades para ejercitar actos procesales y se agota con o sin el ejercicio de tales derechos al finalizar el plazo legal de cada etapa procesal.

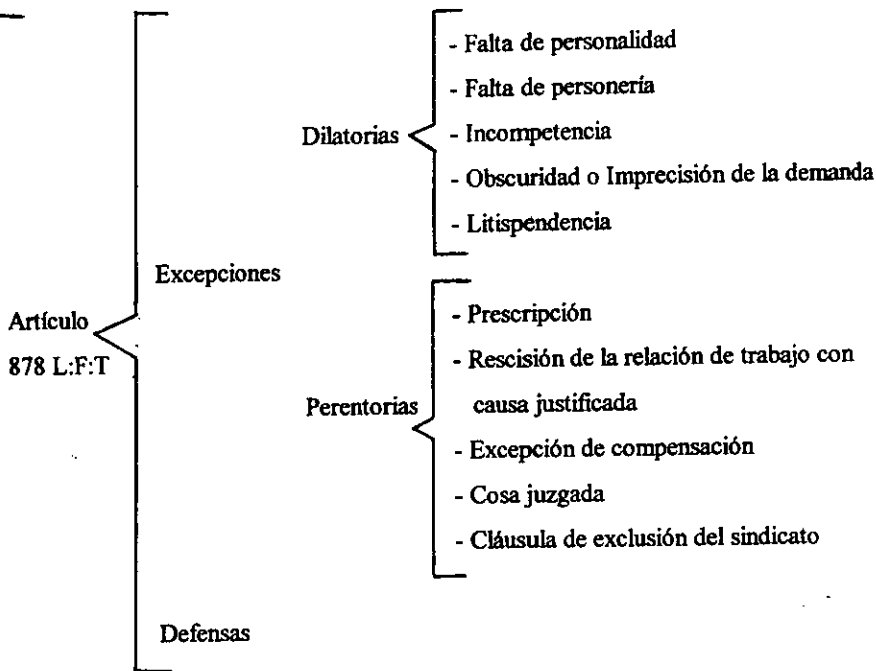
En el caso de la prescripción el plazo que la provoca corre precisamente a partir de la fecha en que se hace exigible la obligación y antes del ejercicio de la acción; mientras que en la caducidad, ese plazo corre a partir de la fecha en que se deje de hacer la promoción necesaria para impulsar el procedimiento, esto es dentro del proceso una vez ejercitada la acción; la preclusión también requiere que la acción esté intentada y se pierde el derecho de ejercitar un acto procesal en el momento oportuno, por ejemplo no ofrecer pruebas o no ejercitarlas.

**ESTA TESIS NO SALÉ  
DE LA BIBLIOTECA**

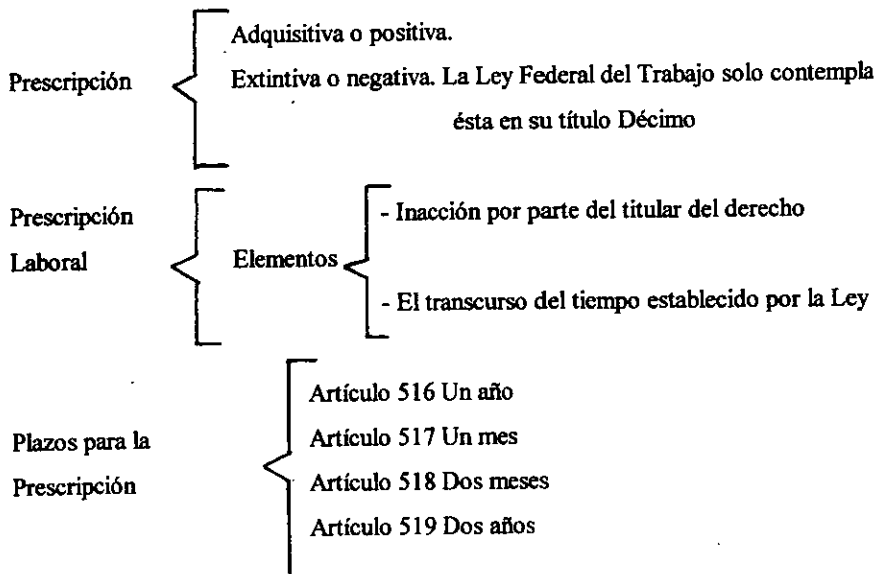
Por cuanto la oportunidad para la aplicación de cada una de estas instituciones: la prescripción afecta a fondo del juicio y debe hacerse valer como una excepción, la que se resolverá justo con lo principal; en cambio la caducidad puede ser hecha valer en cualquier momento del procedimiento en que se hubiere abandonado el impulso del proceso por la parte interesada, siempre y cuando haya transcurrido el plazo señalado por la Ley, se tramita como incidente, a petición de parte y si resulta procedente con ella se agota la acción ejercitada;

Diferenciando la caducidad de la prescripción, en forma particular, ambas se componen de elementos comunes, como lo son el transcurso del tiempo y la extinción de ciertas facultades procesales, no podemos dejar de advertir que ambos fenómenos tienen signo contrario y conducen a distinto fin. La caducidad de la instancia aniquila el proceso; la preclusión cristaliza y ampara los tramos cumplidos y mira a su conservación para seguir adelante en pos de la cosa juzgada.

P  
E  
S  
C  
R  
I  
P  
C  
I  
O  
N



L  
A  
B  
O  
R  
A  
L



## **CAPITULO CUARTO**

### **LA SUSPENSION EN LA GENERACIÓN DE SALARIOS CAIDOS DENTRO DEL TERMINO SEÑALADO PARA LA PRESCRIPCION CONTEMPLADA POR EL ARTICULO 519 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Analizaremos a continuación el tema del salario por ser un concepto participe del artículo en estudio del presente trabajo. Sin el propósito de hacer un estudio profundo del salario, por ser demasiado extenso el tema, se analizará el concepto y sus características o atributos, de igual manera su clasificación, haciendo un paréntesis en el salario mínimo cuyo objeto es buscar una protección por mínima que sea a la clase trabajadora, que como veremos mas adelante la Ley señala que debe satisfacer ciertas necesidades, lo cual casi nunca sucede.

#### **4.1 CONCEPTO DE SALARIO**

Uno de los puntos rectores del Derecho del Trabajo es el Salario, siendo este entre otros motivos los que dieron origen las luchas sociales narradas en el capítulo primero del presente trabajo

Por lo general a la remuneración o el precio recibidos a cambio del trabajo desarrollado se le denomina salario, sueldo, retribución, etc. No haciendo mayores diferencias a las denominaciones dadas al precio de la contratación. La ciencia económica, la sociología y el derecho, plantean

hipótesis distintas al analizarlo y llegan como es natural, a conclusiones diferentes.

No obstante que la voz salario puede substituir a todas las demás, no se ha logrado llegar a una verdadera hegemonía en cuanto a la denominación practica, jurídica o doctrinal. Así encontramos autores y textos legales con una visible confusión.

La expresión salario proviene del Latín "salarium" y con ella se distinguía antiguamente la paga al domestico a quien se daba una cantidad de sal según las costumbres como recompensa por su servicio. Por su parte la voz sueldo proviene según unos de "solidus" y significa moneda gruesa, sólida, mientras otros entienden que corresponde a la expresión "soldada", nombre dado al estipendo que percibían los soldados en épocas anteriores.

Histórica o etimológicamente no se encuentra justificación para que la expresión salario o la expresión sueldo desplazaran a todas las demás como denominación genérica. Pudiendo sugerirse el vocablo remuneración para ser utilizado como expresión genérica y comprensiva de todos los beneficios de carácter material, que recibe o puede recibir el trabajador (salario, gratificación, alimentación, viático, etc.) como consecuencia de la prestación del servicio.

La denominación puede variar en razón del periodo de tiempo para pagar, por ejemplo el pago hecho de forma mensual o a intervalos mas largos percibida por el empleado, se le ha llamado sueldo y al pago realizado en periodos de tiempo de una semana o dos se le refiere con salario o en ocasiones jornal.



Con la palabra salario se hace mención de una parte del pago hecho al trabajador, en moneda de curso legal, teniendo diversas denominaciones las demás prestaciones complementarias, por ejemplo gastos de vivienda, alimentación, transportes, etc.

La Ley Federal del Trabajo vigente en México en su artículo 82 contempla el salario que sin ser una definición, señala un deber ser; contemplando otros elementos los artículos subsecuentes:

*“Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.*

En el artículo 3°. La Ley de la materia hace énfasis con la frase “nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”, en la importancia social que tiene el salario.

*Artículo 3o.: El trabajo es un derecho y deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.*

*No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.*

*Así mismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.*

La única fuente de ingresos del trabajador es el salario; una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto satisfacer

las necesidades alimenticias culturales y de placer del trabajador y de su familia. Generalmente la remuneración no es compensatoria del trabajo desarrollado, constituyéndose la plusvalía y consiguientemente el régimen de la explotación del hombre por el hombre. La teoría social del salario en función de su justificación con invocación de Marx, que expresada en el congreso Constituyente por el diputado Masfías en la sesión del 28 de diciembre de 1916, que aparece en otro lugar de esta obra y que debe consultarse para tener una idea cabal de la misma.

Para definir el término salario citamos a:

Francisco De Ferrari: Desde el punto de vista jurídico el salario es o tiende a ser en nuestros días una retribución que el trabajador recibe ya sea por la prestación de un servicio o por el simple hecho de permanecer a la orden de un empleador.<sup>30</sup>

También se puede ver como la contrapartida que debe el empleador por el trabajo cumplido. El salario supone un cambio de prestaciones, pero debe entenderse que la obligación del empleador es pagar el salario aunque el servicio no se hubiere prestado por razones no imputables al trabajador.

El salario tiene una función eminentemente social, pues está destinado al sustento del trabajador y de su familia; es la remuneración de la prestación de servicios que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador, lo que origina la plusvalía. A esto se debe la lucha de los

---

<sup>30</sup> DE FERRARI Francisco. Derecho del Trabajo Vol. II Editorial. De Palma. Argentina 1977. pág. 220

trabajadores para la reivindicación del derecho a obtener el pago real que le pertenece por el trabajo realizado.

Las finalidades del salario, el legislador las encuadró en el Artículo 90 L.F.T.

- 1.- Satisface necesidades fisiológicas del trabajador y su familia. (alimentación, vestido, casa - habitación)
- 2.- Asegura su instrucción y la de sus hijos.
- 3.- Proporciona a su familia placeres honestos

La naturaleza del salario está dada con base a la reciprocidad entre el salario y el servicio; es decir, a todo servicio corresponde un salario, pero existen ocasiones que no a todo salario corresponde un servicio, como en los días de descanso, vacaciones, periodos pre y post- natales, permisos, licencias.

Esta naturaleza tiene dos elementos:

- ❖ El ser una contraprestación del servicio, en función del cual se deba de dar.
- ❖ El de configurarse como una obligación del empresario, siendo esta exigible por el trabajador en cuanto tal obligación se traduce para este en el ejercicio del correspondiente derecho.

Para fijar el salario se toman en consideración la cantidad y calidad del trabajo, (art. 85 L.F.T.) así como:

- 1.- Necesidades de los trabajadores.

2.- Condiciones económicas de las empresas.

3.- Situación económica del mercado consumidor.

Como lo menciona la Ley en el artículo 84, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones habitación, primas, comisiones prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

De lo que se desprende hay dos formas de integrar el salario, los pagos o prestaciones hechas en efectivo y prestaciones en especie.

**Integración del salario:**

**Prestaciones en efectivo:** 1.- Pagos por cuota diaria

2.- Comisiones

3.- Compensaciones

4.- Primas

5.- Cualquier cantidad de dinero que se entregue por el trabajo

**Prestaciones en especie** 1.- Alimentación

2.- Habitación

3.- Transportes

4.- Servicios

5.- Cualquier objeto o servicios, diversos de la moneda que se entreguen por el servicio

- ❖ **Prestaciones en efectivo:** Son retribuciones económicas de carácter patrimonial. Artículo 101 (L.F.T.): El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal. No siendo permitido pagarlo en mercancías, fichas, vales o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir a la moneda.
- ❖ **Prestaciones en especie:** Son toda clase de bienes y servicios distintos de la moneda que se entregan al trabajador por su servicio, que sean apropiadas a su uso personal y de su familia, y razonablemente proporcional al monto del salario que se pague en efectivo (Artículo 102 L.F.T.)

Características o atributos del salario Artículo 85 (L.F.T.):

*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.*

*En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.*

1.- Remunerador: Salario remunerador es el proporcional a la cuantía de tiempo trabajado, y a la importancia de los servicios (art. 123 Constitucional A frac. XXVII inciso b) y Art. 85 L.F.T.). El Trabajador puede demandar al patrón ante la junta de Conciliación y Arbitraje, la modificación del salario que percibe, cuando este no sea remunerador. (Art. 57 L.F.T.) Esta autoridad debe tomar en cuenta: el grado de preparación técnica del trabajador, su eficiencia,

la importancia de su servicio en el proceso de producción y las retribuciones que perciben otros trabajadores de la misma o profesionales similares en la empresa o en otras fabricas.

2.- Debe ser por lo menos equivalente al mínimo. A ningún trabajador se le debe pagar un salario inferior al mínimo, por una jornada máxima legal. SI se paga menos del salario se configura un delito que impone multa y prisión ( Art. 1004 L.F.T.) Sin embargo, si se trabaja una jornada inferior, podrá disminuir el salario mínimo según las horas trabajadas.

3.- Debe ser suficiente: Para asegurar la vida, la salud, nivel económico del trabajador y de su familia, que les permita satisfacer todas sus necesidades en el orden material, moral, social, intelectual, permitiéndole educar e instruir a sus hijos. (Art. 3 y 90 L.F.T.)

4.- Debe ser determinado o determinable: Por que el trabajador debe de conocer el monto del salario a que tiene derecho por su servicio. En ocasiones la determinación es precisa, cuando se presta el servicio por tiempo, pero en otras es variable y por lo tanto debe ser determinable a cierta fecha, como el salario que se paga por unidad de obra o por el salario o comisión.

5.- Debe pagarse de manera uniforme, periódica y constante: Es decir que no debe haber variabilidad en la forma de pago del salario, los plazos para cubrirlo deben ser cortos y constantes, puesto que la remuneración tiene un carácter alimenticio.

6.- El salario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal.- Se prohíbe efectuar el pago del salario en mercancías, vales, fichas o de cualquier otra forma en que se trate de substituir a la moneda. (Art. 123 Constitucional A) frac. X y Art. 101 L.F.T.). La razón de ésta disposición es evitar las tiendas de Raya.

7.- El salario en especie debe ser apropiado al uso del trabajador y de su familia y proporcional al salario pagado en efectivo: Se prohíbe pagar el salario exclusivamente en especie, por ello los servicios y objetos que se entreguen al trabajador por su servicio deben ser proporcionales al salario que se pague en efectivo. Esto es con la finalidad de que el trabajador tenga la libre disposición de su salario.

#### **4.2 CLASIFICACION DEL SALARIO**

Como lo menciona el artículo 25 fracción VI el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener : La forma y el monto del salario.

El salario admite múltiples formas o dicho de otra manera, criterios de clasificación por lo cual y con apego a la ley de la materia en su artículo 83 indica que :

*El salario puede fijarse por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.*

La ley señala cuatro clasificaciones del salario, sin embargo la doctrina ha ido mas haya, por lo que a continuación se reproduce la clasificación expuesta por el Doctor en derecho Becerril Mendoza<sup>31</sup> Presidente Titular de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal:

		1.- Cuota diaria.
	I.- Por su	2.- Real.
	forma	3.- Integrado.
		4.- Extraordinario.
		5.- Anual.
Clasificación		1.- Por unidad de tiempo.
del salario	II.- Por el	2.- Por unidad de obra.
Art. 63	Servicio	3.- A precio alzado.
		4.- Por comisión.
		5.- Por cualquier otro tipo.
		1.- Legal A) Salario mínimo
		general.
	III.- Por su	B) Salario mínimo
		profesional.
	Fijación	2.- Individual.
		3.- Por negociación convencional
		colectiva.

---

<sup>31</sup> BECERRIL MENDOZA Francisco. Derecho del Trabajo en México. México 1998. Editorial Hurtado.



#### 4.- Por sentencia colectiva de trabajo.

##### I POR SU FORMA:

1.- Cuota diaria: Es la cantidad de dinero que percibe el trabajador por su servicio en días ordinarios de trabajo.

2.- Real: Es la suma de objetos que el trabajador pueda adquirir con el salario que recibe por su servicio. por lo tanto los incrementos a la retribución, debe ser sobre el salario real, pues de nada sirve aumentar nominalmente los salarios, si se disminuye valor adquisitivo al encarecer los satisfactores en el mercado y en estos casos el incremento a la retribución nominal no corresponde al poder adquisitivo del salario que se percibe.

3.- Integrado: Comprende todos los pagos que se entregaron al trabajador por el servicio que desarrolla. La importancia de diferenciar al salario integrado se observa en ciertos preceptos de la ley, otorgando prestaciones económicas donde se consideran en base al salario nominal o al salario integrado. Siendo ejemplo de esto es el artículo 71 referente a la prima dominical, donde se ordena determinarla sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. Para el pago de las vacaciones, contempladas en el artículo 76 y el 80 de la Ley laboral, se calcula sobre el salario nominal; La diferencia de criterios se presenta en lo relativo al pago del aguinaldo, ya que destacados doctrinarios, entre ellos Nestor de Buen, hacen mención que deba de pagarse considerando el salario integrado, toda vez que la ley no hace distinción alguna y en todo caso

debe aplicarse si hay duda el criterio mas favorable al trabajador.<sup>32</sup> Respecto a este tema la corte ha establecido que sea el salario nominal el que se aplique para el pago del aguinaldo .

Para que sea considerado el salario integral en el pago de alguna obligación patronal debe de tratarse siempre de cuestiones terminales, quedando contempladas las indemnizaciones por riesgos, con la limitación del artículo 486 y por despido.

Prestaciones que integran el salario: (Artículo 143 Ley Federal del Trabajo)

- a) Pago de cuota diaria.
- b) Gratificaciones.
- c) Percepciones.
- d) Alimentación .
- e) Habitación.
- f) Primas.
- g) Comisiones.
- h) Prestaciones en Especie.
- i) Cualquier cantidad que se pague por el trabajo.

Prestaciones que no integran el salario.

- a) Instrumentos de trabajo, como herramientas, ropa y otros similares.
- b) El ahorro, cuando los depósitos semanales o mensuales sean aportados por el trabajador y el patrón.

---

<sup>32</sup> DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 10ª. Edición Tomo II, México. D.F. 1994. Pág 217.

- c) Cantidades entregadas por el patrón para fines sociales o sindicales.
- d) Aportaciones al INFONAVIT.
- e) La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.
- f) La alimentación y habitación cuando no se proporcionan en forma gratuita al trabajador.
- g) Las despensas.
- h) Premios de asistencia.
- i) Pagos por tiempo extra, salvo que este tipo de servicio este pactado por tiempo fijo.
- j) Cuotas del IMSS.

4.- Extraordinario: Es aquel que se genera por el tiempo de trabajo que excede de la jornada máxima legal.

5.- Anual: Es el que se entrega al trabajador por sus servicios, una vez que transcurra un año, como las vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, participación de utilidades.

## II POR EL SERVICIO

1.- Por unidad de tiempo: El salario se calcula en función de las horas laboradas por el trabajador, independientemente del resultado del trabajo.

2.- Por unidad de obra: La remuneración se cuantifica en función de los resultados del trabajo que realiza el trabajador, también se le llama "salario a destajo" . el salario se determina por el número de unidades producidas y no

por el tiempo empleado en hacerlas. En este sistema es necesario implementar un estricto control de calidad.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, es necesario que se especifique: (Artículo 83 párrafo 2o).

Beneficiándose los patronos, ya que el costo de obra resulta proporcional a la producción, en cambio para que sea provechoso al trabajador debe producir una cantidad mayor de producto, invirtiendo un mayor tiempo y desgaste.

3.- Salario a precio alzado: Para el pago de este tipo de salario, primero se pacta la cantidad global del trabajo a pagar, debiendo el trabajador obligarse a aportar su actividad, siendo responsable de esta forma de la elaboración. Esta forma de pactar el pago del salario pudiera confundirse con el contrato de obra a precio alzado, regulado por la rama del Derecho Civil; en el contrato civil el constructor de la obra aporta su actividad así como los materiales, en cambio en el derecho laboral el obrero participa únicamente con la actividad o la mano de obra; existiendo en ambos derechos una relación de subordinación.

No es necesario que el trabajo sea terminado en la fecha pactada por las partes ya que al tener libertad el trabajador de dedicarle el tiempo que considere conveniente puede concluir antes del tiempo previsto, o a contrario sensu puede ser que emplee mas tiempo del calculado, sin que ello le autorice a variar el tiempo o precio de lo pactado en el contrato.

4.- Por comisión: Es el porcentaje que recibe el trabajador en razón de las operaciones que realiza a nombre y por cuenta de la Empresa a la que presta

sus servicios y debiendo precisar la fecha de su pago. Artículo 286 Ley Federal del Trabajo.

El salario a comisión puede ser la única percepción que reciba el trabajador, pero es posible que se establezca una retribución fija como garantía además de la comisión. En todo caso debe asegurársele al trabajador el salario mínimo fijado por la Ley. Generalmente el promedio del salario se obtiene en forma mensual y no día a día.

El salario por comisión puede fijarse mediante un porcentaje por:

- A) Unidad vendida.
- B) Precio final de ventas.
- C) Contratos de alquiler de maquinaria.
- D) Cantidades que resulten del cobro de documentos.

5.- Por cualquier otro tipo: El artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo da la posibilidad de determinar el salario de otra forma y de acuerdo como lo pacte el trabajador y el patrón, como el "salario por viaje" respecto a los trabajadores que prestan sus servicios en buques (Artículo 196 de la Ley Federal del Trabajo), el "salario por boletos vendidos" o por "circuito o kilómetros recorridos" en los servicios de los trabajos del auto transporte (Artículo 257 y 270 de la Ley Federal del Trabajo).

### III.- POR SU FIJACIÓN.

**1.- LEGAL:** Se fija a través de la Comisión Nacional Para Salarios Mínimos, para trabajadores por sus servicios en una jornada de trabajo (Artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo).

El fundamento del salario mínimo es indicar un nivel mínimo para evitar la explotación de los trabajadores, es un obstáculo a su necesidad por que le impide, no obstante su necesidad, prestar sus servicios a cambio de un salario precario para satisfacer sus necesidades.

Los salarios mínimos deben incrementarse en proporción con los precios de los bienes y servicios, para que el trabajador y su familia puedan satisfacer sus necesidades. Sin embargo en México esta retribución mínima se a convertido en un "salario vital" es decir el estrictamente indispensable para la subsistencia del trabajador y su familia.

"Remuneración no fijada por las partes, pero obligatorio para ellas, que corresponde normalmente a ciertos promedios de bienestar material que el grupo social puede asegurar a la mayoría de sus miembros".<sup>33</sup>

El salario mínimo es de dos clases:

1.- Salario mínimo general: Que es el suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material social y cultural para proveer la educación de sus hijos. (Artículo 90 Ley Federal del Trabajo).

---

<sup>33</sup> DE FERRARI Francisco, Ob. Cit. pág. 223.

**2.- Salario mínimo profesional:** Es la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación técnica industrial. El salario mínimo general corresponde a actividades elementales y el mínimo profesional a la mano de obra especializada. Este tipo de remuneración se determina atendiendo a las condiciones de la distintas actividades económicas y a las profesionales y oficios a los que la Ley ha otorgado características especiales en razón de la técnica que se emplea en el desarrollo del servicio.

**2.- INDIVIDUAL.** Es el que se fija por el patrón y el trabajador en el contrato individual de trabajo.

**3.- POR NEGOCIACIÓN CONVENCIONAL COLECTIVA** Es el fijado por el Sindicato de Trabajadores y el patrón en el contrato colectivo de trabajo o en el contrato de ley.

**4.- POR SENTENCIA COLECTIVA DE TRABAJO.** Es el que se fija por la junta de Conciliación y Arbitraje cuando resuelve los conflictos colectivos de Naturaleza Económica y cuando existan circunstancias económicas que así lo justifiquen.

Conviene aquí hacer un paréntesis respecto al salario mínimo, dada la importancia de éste, sin embargo no es propósito del presente trabajo ofrecer un estudio exhaustivo del tema por no ser el punto medular del presente trabajo de tesis.

El salario mínimo corresponde a una concepción puramente formal y jurídica. En realidad es un genero de retribución que no tiene un contenido

propio, no corresponde a un concepto determinado, ni tiene un origen único. Por esta razón el salario mínimo puede ser desde el punto de vista material un salario vital, un salario justo y su fuente podrá ser la ley, el convenio colectivo o un órgano instituido por la ley con ese objeto.

Se trata pues de un salario puramente formal que puede definirse como el mas bajo que debe pagarse en un país, en una región o en una industria, según los gremios, oficios, etc. La ley, en tales casos, prohíbe a los empleadores hacer efectivas retribuciones inferiores a las fijadas por ella o por el órgano que ella indique o por determinados convenios colectivos.

Aquí cabe hacer mención del denominado salario vital que consiste en la suma de dinero que supone que un hombre necesita para poder subsistir y reproducirse. Fue seguramente la primer forma conocida de salario mínimo por que esta cantidad absolutamente necesaria para poder vivir, fue en muchos casos declarada una retribución mínima. La idea del salario vital predominó especialmente durante el siglo pasado, sirviendo de base entonces a la determinación de los salarios mínimos. Influyeron en la formación de este concepto las ideas del liberalismo político que consideró "el salario como el precio que se paga por una mercadería" cuyo costo se tenía en cuenta. Influyeron igualmente las ideas científicas, entonces en boga que hacían depender el progreso humano de la supervivencia de los mas fuertes y justificaban todo, incluso la miseria humana, en nombre de ciertas leyes de la biología y de las necesidades de la llamada selección natural.

Mario de la Cueva: El salario es en la vida real fuente técnica o al menos principal de ingresos para el trabajador de cuya circunstancia se desprende que



el salario tiene un carácter alimenticio que constantemente le han reconocido la doctrina y la jurisprudencia; y es así por que constituye el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de su familia.<sup>34</sup>

Autoridad: El artículo 123 Constitucional A) Fracción VI párrafo tercero y artículo 552 Ley Federal del Trabajo, crearon la Comisión Nacional para Salarios Mínimos de Carácter Tripartita, es decir esta integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del estado y tiene las siguientes funciones: (Artículo 561 Ley Federal del Trabajo).

- 1.- Dividir el territorio nacional en áreas geográficas económicas.
- 2.- Practicar investigaciones y realizar estudios con el objeto de conocer el costo de la vida por familia, las condiciones del mercado de trabajo, y las estructuras salariales para fijar los salarios mínimos generales y profesionales.
- 3.- Publicar regularmente información sobre las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el costo de vida por familia, por cada área geográfica de aplicación.
- 4.- Informar periódicamente a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

La división del territorio nacional en áreas geográficas de aplicación, se realiza en razón de las diversas situaciones económicas que resultan de la integración de la industria y el comercio y de las circulación del capital, cuya consecuencia es el incremento de la vinculación de actividades de los hombres.

---

<sup>34</sup> DE LA CUEVA Mario, citado por BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México D.F., 1985, pág. 351.

Su determinación se justifica, por que el crecimiento económico respeta la división política del país, por ello esas áreas económicas pueden comprender dos o mas entidades federativas, con capacidades económicas similares y de acuerdo a centros industriales establecidos.

La Comisión Nacional para determinar los salarios mínimos, debe tomar los siguientes aspectos ( Artículo 562 Ley Federal del Trabajo)

- 1.- Las condiciones económicas generales de la república y de las áreas geográficas en que se hubiese dividido el territorio nacional.
- 2.- Los cambios importantes de las diversas actividades económicas.
- 3.- Las variaciones del "costo de vida por familia" es decir, el presupuesto indispensable para la satisfacción de necesidades de cada familia, en el orden material (alimentación, habitación, vestido, transporte, etc.) en el sociocultural. (asistir a escuelas, bibliotecas, espectáculos, practicar deporte ), las relaciones con la educación de los hijos.
- 4.- Las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales.

El salario debe adecuarse constantemente y la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, por los problemas económicos causados por la inflación, que ocasionan deterioros en el salario, y que limitan la satisfacción de las necesidades del trabajador y de su familia. Por ello el Artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo establece que los salarios mínimos deberán fijarse anualmente, y podrán ser revisados en cualquier momento cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen mediante a la solicitud a la comisión nacional por:

A) La Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

B) Por los sindicatos de los trabajadores que representen el 51% de los trabajadores sindicalizados.

C) Por los patrones que tengan a su servicio por lo menos el porcentaje indicado.

Actualmente el salario mínimo es suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador, por eso el Estado fomenta ayuda para que pueda tener diversos servicios, como el INFONAVIT, FONACOT, CONASUPO, Sistema de Transporte Colectivo, Sistema Nacional Educativo, que facilita la educación obligatoria proporcionando libros de texto gratuitos, espectáculos, campos deportivos, escuelas de capacitación, bibliotecas, centros culturales y otros mas.

#### **4.2 ANALISIS DE LA FRACCION III DEL ARTÍCULO 519 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Mucho se ha hablado de la necesidad de crear un derecho verdaderamente social, algunos abogados pudieran pensar que ya lo tenemos en base a las legislaciones actuales, otros en cambio, solo que se ha dado un gran paso en la búsqueda de éste, algunos consideran necesario crear un ordenamiento nuevo que cambie totalmente la forma de concebir lo que es un derecho social. Sin embargo, en lo particular nos sumamos a la idea de aplicar primero la legislación de la materia antes de crear leyes nuevas sin antes saber el verdadero alcance de las que estan vigentes, esto en una forma adecuada, cabalmente y sin trucos o puentes que puedan ser favorables para algunos y

perjudiciales para otros, adecuándola solo en caso necesario para beneficio de la comunidad.

Sabido es que la practica es la encargada de hacer notar las faltas, las lagunas o los atrasos contenidos en una ley, y viendo que el derecho en general es un campo de estudio del mundo científico, muy basto y en constante evolución como la vida y la sociedad misma, es necesario realizar un análisis retrospectivo de nuestras legislaciones para adecuarlas a la realidad y el momento histórico en que se está viviendo bajo la tutela de éstas y en beneficio de los gobernados. Y que mejor que los estudiantes próximos a titularse en la licenciatura, para hacer el planteamiento, estudio o análisis de los problemas que se nos van presentando en las primeros etapas del desarrollo de nuestra vida profesional.

Se considera que el principio rector en materia Laboral es el de suplencia de la queja de parte de las Juntas cuidando de los intereses de la clase trabajadora, pudiendo pensarse que aquí la balanza de la justicia se inclina solo para un lado, ignorando el otro, sin embargo no es así, como lo vimos en el capítulo primero en el punto correspondiente, lo único que se busca es atender en el inicio procesal a la clase económicamente desprotegida para plantear o expresar sus peticiones. Situaciones de este tipo contemplaron los legisladores para apoyar a la formación del denominado derecho social.

Lo anteriormente expuesto es con la finalidad de preparar el camino para plantear el tema que se estudia en el presente trabajo, previniendo que no se tiene la intención de tomar partido para el campo patronal o el campo trabajador, ya que el alcance del planteamiento de este tema es demostrar que

el valioso apoyo de parte de las autoridades del trabajo hacia los trabajadores, pudiera traducirse en un abuso por parte sus abogados y en un atraso en relación al tiempo.

Visto es en la practica que las enormes cargas de trabajo que se manejan a diario en las Juntas no permiten o no es posible detener los expedientes por tiempos muy distantes con la esperanza que el trabajador concurra a éstas y actúe en beneficio de sus propios intereses, que tanto le apremiaban en el inicio del proceso, cuando fue interpuesto el escrito inicial de demanda, ya que si recordamos otros de los principios del Derecho del Trabajo son los de sencillez e inmediatez que al tenerse tan amplias consideraciones entorpecen y obstaculizan el desahogo de los asuntos para llevarlos a buen termino en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

◆ Artículo 519.- Prescriben en dos años:

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;
- II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y
- III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo, desde la fecha de la muerte del trabajador, desde el día siguiente al en que se hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio.

Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitarle al la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

La prescripción fue materia de estudio del capítulo tercero del presente trabajo, de donde se desprende la idea de que acertadamente el legislador, contempló en el derecho laboral esta figura jurídica, ya que no es posible dejar en la zozobra a los patrones o a las autoridades correspondientes por tiempos indeterminados; dándole de igual forma seguridad jurídica a las partes que participan; porque de no ser así pudieran presentarse los trabajadores a reclamar adeudos y ejercitar acciones después de pasados diez o veinte años, obligando a las empresas en la mayoría de los casos a cerrar por falta de recursos para pagar esas cantidades que con el paso del tiempo se hicieron tan elevadas.

Encuadrado esta el ejercicio solo de las acciones contempladas en el artículo previamente descrito, a un termino de dos años, que si bien la excepción de prescripción no es ejercitable de oficio, la debe hacer valer la parte interesada (en este caso el patrón), en el momento procesal oportuno.

Referente a la fracción III del presente artículo, en derecho laboral, cuando se presenta un escrito inicial de demanda ante la autoridad competente, en este caso las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que se busca es resarcir el daño ocasionado por el despido injustificado del trabajador, a través de la obtención de un laudo favorable para la parte trabajadora o un convenio, ya sea mediante la reinstalación en la fuente de trabajo o la indemnización constitucional en caso de ser separado definitivamente el trabajador; solicitando de forma asesoría el pago de los salarios (salarios caídos) que el trabajador deje de percibir por motivos de esa afectación alegada en juicio por el tiempo que dure este.

Primeramente se menciona que el termino para la prescripción de dos años es para la ejecución de los laudo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así mismo de los convenios celebrados ante ellas, que si recordamos esta es otra de las formas posibles de llevar a termino un juicio con la voluntad de las partes. Debiendo de hacer un pequeño paréntesis para mencionar que en el momento en que se llega a un convenio ante la autoridad correspondiente, una vez iniciado el proceso con la presentación de la demanda, casi por regla general se incluye la denominada cláusula penal donde se estipula el pago de una determinada cantidad de dinero, por cada día que pase sin que se haga la correcta liquidación del convenio pudiendo ser esta cantidad menor a lo que percibía el trabajador por cada día mientras estuvo trabajando, en caso de no ser incluida la cláusula, la Junta a través de su auxiliar acuerda en fijar como cláusula penal el pago de un día de salario por cada día que transcurra sin ser cubierto el monto de lo convenido, para fijar la cuota del día de salario a pagar se recurre al descrito según el trabajador en su escrito inicial de demanda.

"La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo, desde la fecha de la muerte del trabajador, desde el día siguiente al en que se hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio".

Para que la prescripción pueda correr es necesario que previamente haya sido notificado el laudo o aprobado el convenio;

Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

En caso de ser favorable para el trabajador el laudo, ordenando la reinstalación, muy apropiado nos parece el hecho de dejar a cargo del patrón la solicitud de fijar el plazo referente de treinta días para que regrese al puesto que a consideración de la Junta deba ocupar el trabajador, toda vez que, la junta de oficio no debe ser quien limite a un plazo determinado, el ejercicio de este derecho ganado en juicio.

De igual forma el patrón que ha sido vencido en juicio no puede estar en una larga espera del regreso del trabajador, ya que el puesto, cual quiera que sea este, debe estar ocupado para el mejor desempeño de la empresa. Observando en este punto, con la practica cotidiana, cuando los procesos llegan



a abarcar periodos de tiempo muy largos, los trabajadores muchas de las veces ya se estan desempeñando en otra empresa, por lo cual en ocasiones deciden no regresar o tardan en hacerlo; siendo esto razón de mas para permitirle al patrón el solicitar le sea fijado el termino antes señalado, con la finalidad de dar por terminada la relación de trabaja una vez transcurrido éste.

Hemos llegado hasta aquí al punto medular de nuestra tesis la cual se sustenta en los siguiente:

El artículo en cuestión nos marca que la prescripción es de dos años solo para las cuestiones contempladas en el mismo, donde la ejecución de los laudos dictados y los convenios celebrados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para el caso del pago de indemnización constitucional, llevan aparejado la solicitud del pago de la prestación accesorias, que en este caso el pago de salarios caídos.

Consideramos que el legislador al trabajar en la redacción del presente artículo no contempló el abuso del que podía ser materia, ya que la mayoría de los abogados apoderados de los trabajadores, después de tener tanta prisa para ejercitar su derecho de acción con la interposición de la demanda; una vez dictado el laudo condenatorio y con la posibilidad de ejercitar el laudo dentro del término prescriptivo de dos años, repentinamente dejan de tener prisa o interés alguno de efectuarlo lo antes posible, manipulando a su conveniencia el termino a través de la inactividad procesal con el propósito de dejar que se acumulen los salarios caídos y de esta forma se incremente el monto a pagar una vez ejecutado el laudo, llegando por regla general a sumar una cantidad mayor de dinero por concepto de prestaciones accesorias que por la prestación

principal. Como se observa en el artículo en análisis no se hace mención alguna de la suspensión de la generación de salarios caídos, ya que solo se limita a encuadrar el plazo de dos años para que prescriba la ejecución de los Laudos y convenios. Promoviendo la respectiva ejecución solo con un día de anticipación al cumplimiento del plazo; por que en la practica se le concede al trabajador el pago de dichos salarios a pesar de que sea por cuestiones inherentes a su responsabilidad, dejó de actuar en juicio por el tiempo señalado. Lo anterior deja al descubierto la mala fe con que se puede conducir la parte considerada como desprotegida.

Lo que se propone con la modificación del Artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo es invitar al sector laboral, por decirlo de alguna manera, para que solicite la ejecución del laudo o convenio en cuestión dentro de un término no mayor de treinta días, termino equiparado por simple analogía al contemplado en el mismo artículo para el caso de la reinstalación; en caso de que el trabajador por cuestiones de fuerza mayor no pudiera hacerlo en el tiempo señalado, tampoco es nuestro propósito, que la reforma le impida el ejecutar el laudo dentro de los dos años que por derecho le corresponden ya que lo que se afecta es la generación de salarios caídos al ser suspendidos después de los treinta días que la ley le concede con la reforma propuesta;

Cierto es que si la obligación en el pago de la condena corre a cargo del patrón, tambien es cierto que es un derecho que el mismo trabajador debe ejecutar lo antes posible como parte de un proceso social, no siendo necesario tener que esperar a que transcurra el tiempo. Desde un punto de vista practico, ninguna de las partes debería de hacer que los juicios se alarguen de sobre manera, toda vez que la cantidad de expedientes nuevos que ingresan

diariamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya es lo bastante elevada como para aprovechar un precepto de la ley y esperar a que transcurran dos años mas con el expediente en el archivo.

No se trata de proteger al sector patronal con la modificación de este precepto, por el contrario lo que se pretende es darle la agilidad que el derecho del trabajo requiere para su correcto funcionamiento.

#### **4.3 PROPUESTA**

La redacción con las reformas planteadas se presenta de la siguiente manera:

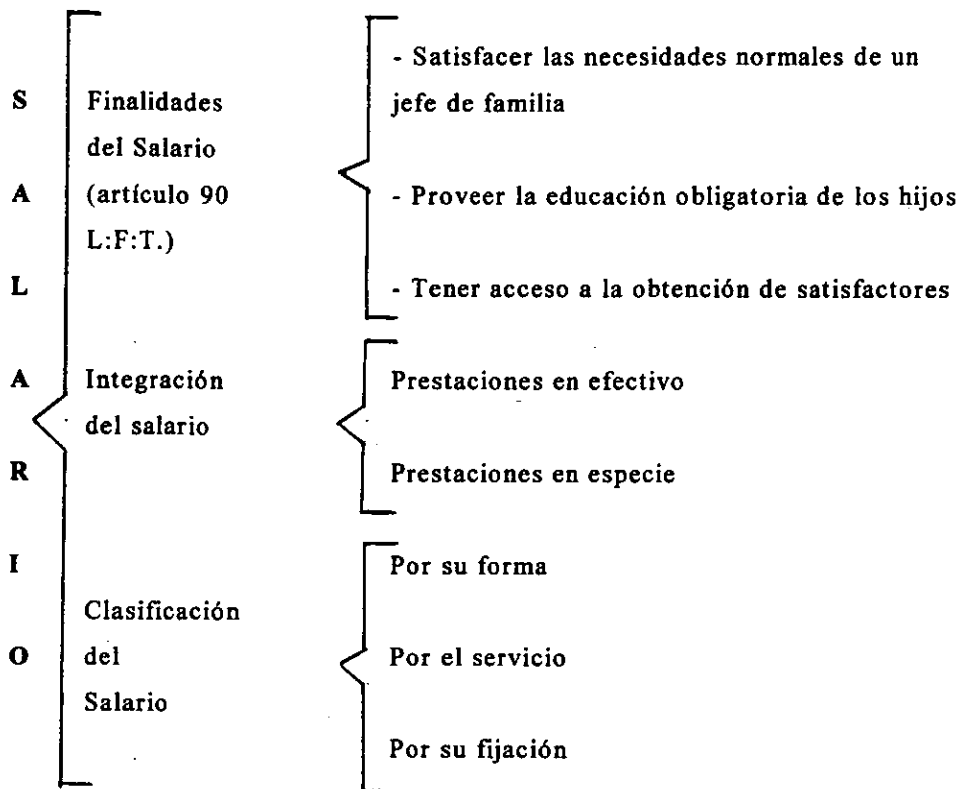
❖ Artículo 519.- Prescriben en dos años:

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;
- II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y
- III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo, desde la fecha de la muerte del trabajador, desde el día siguiente al en

que se hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio.

Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, o condene al pago de la indemnización constitucional y la accesoría de los salarios vencidos, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, así mismo para que solicite la ejecución del laudo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo, o de igual forma la junta suspenderá la generación de los salarios vencidos que puedan originarse.



ANÁLISIS DE LA FRACCIÓN III DEL ARTÍCULO 519 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

PROPUESTA

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** El derecho del trabajo y en particular el derecho procesal del trabajo dentro del ámbito jurídico es una de las ramas mas jóvenes, teniendo éstas amplia importancia por la pugna de intereses en los que participa, buscando el equilibrio social. Teniendo sus base jurídica en nuestra Carta Magna de 1917, en su artículo 123.

**SEGUNDA.-** En nuestro país el derecho procesal del trabajo surge como rama independiente una vez que se pusieron de manifiesto las lagunas existentes, con la falta de uniformidad de las leyes, las fallas en su interpretación y aplicación por parte de las autoridades competentes, sumado a todo esto la diversidad de criterios aplicables a cada caso; por lo que, era necesaria una ciencia jurídica estructurada y formada a las necesidades y características propias de las normas sustantivas del derecho del trabajo, profundamente humanas y que se adaptaran a la dinámica de la sociedad para la cual fueron hechas.

El derecho laboral al ser una materia con características y procedimientos particulares, necesita también de principios especiales que la rijan, dada la importancia que ha representado el lograr una verdadera autonomía en el ámbito jurídico, contemplados como pudimos observar en el estudio precedente, por el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

**TERCERA.-** Para que una controversia pueda ser resuelta por la autoridad competente debe existir una acción que lo permita. Siendo esta una facultad que tienen las personas para solicitar la intervención del órgano

correspondiente, en busca de la solución de un conflicto, mediante una declaración jurídica, ya sea una sentencia o laudo. De igual forma se le concede al demandado la facultad de defenderse, en juicio mediante el derecho de excepción o de contradicción.

**CUARTA.-** La prescripción se encuentra inmersa dentro de las excepciones, las cuales a su vez se presentan en contra posición a las acciones. Siendo las excepciones medios de defensa que concede la ley a favor del demandado, con el propósito de desvirtuar el alcance y los logros de las pretensiones, ya sea retardando el procedimiento (dilatatorias) o aniquilándolo, es decir, llevarlo a su fin destruyendo la acción (perentorias), siempre y cuando la Ley le asista al beneficiado.

**QUINTA.-** La prescripción forma parte de las excepciones perentorias. Existiendo dos tipos de prescripción, una adquisitiva o también llamada positiva, y otra extintiva o negativa.

La prescripción adquisitiva es un modo de adquirir el dominio de cosa ajena o derechos a través de la posesión y la prescripción extintiva es la pérdida de algún derecho o la forma de liberarse de una obligación que se hubiere contraído; coincidiendo ambas en que para que sucedan se necesita del transcurso del tiempo que la ley de la materia respectiva señale.

**SEXTA.-** La prescripción que contempla la Ley Federal del Trabajo es la extintiva o negativa. Esta figura del derecho se propone darle firmeza a las relaciones jurídicas, consolidando ciertas situaciones vinculadas, en los que el titular ha dejado de hacer uso, por eso, se ha señalado que la prescripción es una institución necesaria para la estabilidad de los derechos,

toda vez que no puede dejarse en la incertidumbre, una situación jurídica, por un tiempo ilimitado

**SEPTIMA.-** La prescripción laboral se reglamenta de manera especial, adecuándose a las necesidades de la materia, en el título décimo de la Ley Federal del Trabajo del artículo 516 al 522. Sin ser definida por la propia Ley, la doctrina la describe como una excepción o medio por el cual se puede en general, rechazar una acción porque aquel que la entabla, ha dejado durante cierto tiempo de intentar o ejercer un derecho al cual ella se refiere.

**OCTAVA.-** Los elementos que contempla son dos: La ausencia de algún hecho o acto al que la ley atribuye eficacia imperativa, es decir la inacción por parte del titular del derecho y como segundo elemento el transcurso del tiempo establecido por la Ley al efecto.

**NOVENA.-** Del estudio realizado se desprende que la prescripción no es posible realizarla de oficio, por lo que la parte demandada al no interponerla en el momento procesal oportuno perderá el derecho de realizarlo posteriormente y el juzgador se encuentra impedido para hacerlo oficiosamente; no es posible que la prescripción obre sus efectos "*ipso iure*".

**DECIMA.-** Como eje rector de la presente tesis fue el análisis al artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo último párrafo, de donde pudimos observar que se tienen dos años para la ejecución de los Laudos y convenios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; y respecto a los laudos que impongan la obligación de reinstalar, el patrón, actualmente tiene la posibilidad de solicitar de la junta un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar



por terminada la relación de trabajo. Sin embargo como se mencionó en su momento, no refiere el citado artículo nada respecto de los laudos que condenen al patrón al pago de la indemnización constitucional, donde también se señalan dos años para la prescripción.

La observación hecha respecto del presente artículo no fue el tiempo que transcurra para poder tramitar al ejecución del Laudo, sino el mal uso que se hace de este derecho por la parte beneficiada.(el trabajador y su representante).

**DECIMA PRIMERA.-** Con base en los principios estudiados en el Capítulo Primero del presente trabajo y buscando una solución a este abuso, que en la práctica llega a ser una gran carga laboral para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se ha propuesto la anexión al artículo en estudio, la posibilidad de parte del patrón, para solicitar que al trabajador se le conceda un término para la ejecución del laudo respectivo y en caso de no hacerlo, se suspenda solamente la generación de salarios caídos, sin pretender con esto afectar el derecho que tiene el trabajador en la ejecución; solo se busca darle más celeridad a la terminación de los procesos.

El tiempo que proponemos para la ejecución del laudo, se plantea por simple analogía con el tiempo concedido por la ley para el caso de ser solicitada la reinstalación, que es de treinta días.

**DECIMA SEGUNDA.-** Sabemos, con lo expuesto en el Capítulo Tercero, y mencionado ya en la conclusión Octava, que la prescripción no se tramita de oficio, razón por la que se deja este derecho con las anexiones propuestas al artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo, a solicitud de la parte interesada,

(el patrón) ya que nuestra intención no fue el hacer un trabajo de Tesis que sugiera la aplicación de un derecho parcial y favorable a los intereses patronales.

**DECIMA TERCERA.-** En el trabajo expuesto se aboga por un estado de derecho donde debe imperar la justicia, el equilibrio social y los Principios Procesales del Derecho Laboral

## BIBLIOGRAFIA

1. BECERRIL MENDOZA, FRANCISCO. DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO. MÉXICO 1998. EDITORIAL HURTADO.
2. BERMÚDEZ CISNEROS, MIGUEL. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. EDITORIAL TRILLAS, 2ª. EDICIÓN, MÉXICO 1994.
3. BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. EDITORIAL HARLA, COLECCIÓN TEXTOS JURIDICOS UNIVERSITARIOS MEXICO 1985.
4. CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. 40 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. EDITORIAL TRILLAS, 8ª EDICIÓN, MÉXICO D.F. 1994.
5. CHIOVENDA, GUISEPPE, INSTITUCIONES DEL DERECHO PROCESAL CIVIL. EDITORIAL REVISTA DE DERECHO PRIVADO, MADRID, 1936.
6. CHIOVENDA, GUISEPPE, INSTITUCIONES DEL DERECHO PROCESAL CIVIL. EDICIONES DE PALMA, BUENOS AIRES, 1972
7. CORDOVA ROMERO, FRANCISCO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. PRACTICA LABORAL FORENSE, EDITORIAL CARDENAS, MEXICO 1989.
8. COUTURE, EDUARDO, FUNDAMENTOS DEL DERECHO PROCESAL CIVIL. EDITORIAL NACIONAL, MÉXICO, 1981.

9. DE BUEN, NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRÚA, 10ª. EDICION TOMO II, MÉXICO. D.F. 1994.
10. DE FERRARI, FRANCISCO. DERECHO DEL TRABAJO VOL. II EDITORIAL. DE PALMA. ARGENTINA 1977.
11. DE LA CUEVA, MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRÚA, 15ª EDICIÓN, TOMO I, MÉXICO 1998.
12. DE PINA VARA, RAFAEL. PRINCIPIOS DE DERECHO PROCESAL CIVIL, EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1970.
13. GUTIERREZ Y GONZALEZ. ERNESTO, DERECHO DE LAS OBLIGACIONES, EDITORIAL CAJICA, PUEBLA. MÉXICO, 1976
14. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, EDITORIAL PORRÚA TOMO IV, MÉXICO 2000.
15. JUSTINIANO. LIBRO IV, TITULO XIII, FRACCIÓN I DE LAS INSTITUTAS. CITADO POR PALLARES EDUARDO OB. CIT.
16. PALLARES, EDUARDO. DERECHO PROCESAL CIVIL, EDITORIAL PORRÚA, 7ª. EDICIÓN, MÉXICO 1978.

17. PORRAS LÓPEZ, ARMANDO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, EDITORIAL CAJICA, PUEBLA
18. PRIETO CASTRO, LEONARDO. EXPOSICIÓN DEL DERECHO PROCESAL CIVIL DE ESPAÑA, EDITORIAL ZARAGOZA ESPAÑA 1948.
19. QUIRARTE, MARTÍN. VISIÓN PANORÁMICA DE LA HISTORIA DE MÉXICO EDITORIAL PORRÚA. MÉXICO, 9ª EDICIÓN 1976, PAG.139
20. SALINAS SUÁREZ DEL REAL, MARIO. PRACTICA LABORAL FORENSE, CÁRDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR, MÉXICO 1980.
21. TENA SUCK, RAFAEL E ITALO MORALES, HUGO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, EDITORIAL TRILLAS. MÉXICO D.F. 1999.
22. TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO, 1980.

## LEGISLACION

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 50ª EDICION, EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1979.
2. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 110AªEDICION EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1998.
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO SEGUNDA EDICIÓN, 1979 SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.
4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO 80ª EDICION EDITORIAL PORRUA S.A.MEXICO 1998.
5. REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL D.F. GACETA OFICIAL DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, 16 DE OCTUBRE DE 1989.

## OTRAS FUENTES

## EJECUTORIAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

1. "PRESCRIPCION. MES DE CALENDARIO" AMPARO DIRECTO 1636/59, JAVIER LOPEZ MORFIN. 6 DE ENERO DE 1960.
2. "PRESCRIPCION. EL TERMINO MES NO INCLUYE UN PERIODO DE TREINTA DIAS EN TODOS LOS CASOS" AMPARO DIRECTO 8032/59. ARCADIO RODRIGUEZ ARTEAGA. 19 DE ENERO DE 1961.
3. "PRESCRIPCION. CUANDO OPERA EN MAETRIA DE RIESGOS DE TRABAJO" AMPARO DIRECTO 7351/82 PETROLEOS MEXICANOS. 27 DE ABRIL DE 1983.
4. "PRESCRIPCION SOLO SE INTERRUMPE POR DILIGENCIAS PRACTICADAS ANTE LA JUNTA CORRESPONDIENTE" AMPARO DIRECTO 3183/44 RAMON ACOSTA VALENCIA. 9 DE JULIO DE 1947.
5. "PRESCRIPCION. COMPUTO DE LA. CUANDO SE CAMBIE LA ACCION" TESIS DE JURISPRUDENCIA. APENDICE 1917-1985. QUINTA PARTE. CUARTA SALA. PAGINA 171.
6. "PRESCRIPCION. INTERRUPCION DE LA." TESIS DE JURISPRUDENCIA APENDICE 1917-1985. QUINTA PARTE, CUARTA SALA, PAGINA 175