

# **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

---

---

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS ACATLÁN**

## **“LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN COMO INCIDENTE DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO EN EL JUICIO LABORAL CUANDO ES OPUESTA A LA ACCIÓN POR DESPIDO”**

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO

**PROYECTO DE TESIS**

**QUE**

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

**DANIEL IVÁN SANDOVAL NAVARRETE  
VERSALLES No. 16, Desp. 302. Col. Juárez.  
Tel. 55922310 y 55921438 Ext. 110  
No. de Cta. 9434770-8**

**ASESOR: LIC. JUANA INES CHAVARRÍA CASTORENA**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A mis Padres**

Quines me dieron la dicha de tener la oportunidad de ser profesionista, a las personas que sin pedir nada a cambio han dado todo lo que a su alcance exista para poder ver el triunfo de su hijo, a ellos que disfrutaban al saber que he culminado un sueño que ahora es de ellos y para quienes no tengo las palabras suficientes para agradecer el haberme puesto en el lugar en donde me encuentro ahora, gracias.

### **A mi Esposa Verónica**

Mi amiga y compañera que desde aquel momento que te conocí, has formado parte de mi vida, gracias por ser tan paciente y amorosa, ninguna línea es suficiente para poder agradecerte todas las cosas que me has regalado sin esperar de regreso algo a cambio, el lugar que ocupas en mi vida es a mi lado, nunca detrás, jamás lo olvides. Te Amo.

### **A mis Hijos Derek y Leilany**

Mis pequeños pingos, cuando puedan comprender estas palabras, espero poder ser un ejemplo en su vida diaria, estudiantil y profesional, porque en la vida la única meta que deben fijarse es el límite que su propia ambición les permita.

### **A mi Abuela Ana †**

Se que en el lugar en donde te encuentres, sabes que he podido

culminar este largo trayecto que viviste a mi lado y aunque la vida te haya llevado a un lugar mejor, tengo la certeza de que ahora sabes que una de las metas que tengo fijadas se ha cumplido y algún día podré decírtelo cuando el tiempo ya no exista para ambos.

### **A mis hermanas Marisela y Escarlet**

Por estar a mi lado durante todo el tiempo que duró mi preparación académica.

### **A mi amigo y maestro Lic. Juan Carreño Escorcía**

Quien siempre confió en mí y me dio la oportunidad de aprender de él, además de haberme enseñado a desempeñar la abogacía de una manera honrada y digna.

### **A mi amigo y maestro Lic. Gregoryser Osorio Larios**

Tu compañerismo y enseñanza solo pueden ser reflejados en el desempeño de la profesión que tan dignamente me has enseñado a desarrollar, eres un ejemplo de profesionalismo y entrega.

### **A mis Inseparables Amigos**

Gerardo Morales, Daniel Santín, Jesus Sánchez, Víctor Rebolledo y a todos aquellos que me acompañaron desde mi primer día de Universidad y quienes siempre estuvieron a mi lado en los momentos difíciles de una manera desinteresada.

**A mi Asesora Lic. Juana Inés Chavarría  
Castorena**

Gracias a su paciencia y sabios consejos pudo ser posible la culminación del presente trabajo, sin su guía jamás hubiese sido posible pensar en concluir esta tesis.

**A la Universidad Nacional Autónoma  
de México**

Por haberme dado la oportunidad de obtener el conocimiento que día a día adquirí dentro de sus insignes instalaciones.

**A mi querida y desaparecida ENEP  
Acatlán ahora FES**

Por haberme acogido dentro de sus aulas y brindarme el conocimiento a través de sus insignes profesores, que ahora porto dignamente.

**A mis Sinodales**

Por darme la oportunidad de exponerles el presente trabajo ante su basto conocimiento.

**“LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN COMO INCIDENTE DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO EN EL JUICIO LABORAL CUANDO ES OPUESTA A LA ACCIÓN POR DESPIDO”**

**INTRODUCCIÓN**

**CAPÍTULO 1**

**EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA PRESCRIPCIÓN EN GENERAL**

1. Antecedentes de la prescripción.....	2
2. En Roma.....	6
3. Código Napoleónico. ....	11
4. La prescripción en el Derecho Civil Mexicano. ....	12
5. En el Derecho Laboral Mexicano.....	23
5.1. En la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	26
5.2. En la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	32

**CAPÍTULO 2**

**CONCEPTOS GENERALES RELACIONADOS CON NUESTRO TEMA**

1. Concepto de Proceso. ....	37
2. Derecho Procesal del Trabajo. ....	42
3. Concepto de Excepción y su clasificación.....	48
4. Concepto de Prescripción.....	54
5. La Preclusión.....	62
6. La Caducidad. ....	67
7. Concepto de Incidente.....	69

**CAPÍTULO 3**

**REGULACIÓN JURÍDICA DE LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL**

1. Principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo. ....	74
2. Actos de procedencia a la excepción de prescripción. ....	79
2.1. La conciliación. ....	85
2.2. La de demanda y excepciones. ....	86
2.3. Del ofrecimiento y admisión de pruebas. ....	89
3. Normatividad de la prescripción en la Ley Federal del Trabajo. ....	94
4. Aspecto doctrinario de la prescripción. ....	104
5. Regulación jurídica de los incidentes en materia laboral. ....	108

## **CAPÍTULO 4**

### **LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN COMO INCIDENTE DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO EN EL JUICIO LABORAL CUANDO ES OPUESTA A LA ACCIÓN POR DESPIDO**

1. El tiempo en el Procedimiento Laboral Mexicano. ....	113
2. Tramitación del incidente de prescripción. ....	121
3. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto. ....	128
4. La excepción de prescripción como incidente de previo y especial pronunciamiento cuando es opuesta a la acción principal. Ventajas de ésta hipótesis. ....	138
5. Comentarios del sustentante. ....	146
<b>CONCLUSIONES</b> .....	149
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	152

## **OBJETIVO**

El objetivo que se persigue con el presente trabajo de Tesis, es que la Excepción de Prescripción sea analizada como Incidente de Previo y Especial Pronunciamiento cuando sea opuesta a la acción por despido y no sea resuelta hasta que se dicte el Laudo.



## JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

El presente proyecto de tesis, que presento a su siempre atinada consideración, tiene como propósito principal, atendiendo a los principios procesales del Derecho Procesal del Trabajo a que éstos, efectivamente se cumplan, es decir, tengan efectividad la economía, prontitud, y expeditéz procesal, con el propósito de que las partes contendientes encuentren en este proceso la forma idónea de resolver sus controversias.

El Derecho Procesal del Trabajo, es una de las ramas más jóvenes dentro del campo jurídico; no por ello es menos importante. En efecto, ante la imperante necesidad de una rama del Derecho que considerara las particularidades propias de los negocios surgidos por las discrepancias obrero-patronales y la participación del Estado en la impartición de la justicia laboral, surgió el Derecho Procesal Laboral evidentemente emanado en principio del Derecho Procesal en general.

Impulsado por las inquietudes generadas por la práctica diaria que como postulante de ésta profesión hago ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre ésta interesante disciplina, fue que surgió la inquietud a escribir sobre un tema interesante, controvertido y no regulado por la Ley Federal del Trabajo, con el único propósito de contribuir a esa búsqueda de mecanismos que le permitan al proceso laboral, conocer y resolver con prontitud de manera adecuada los conflictos de trabajo, máxime, cuando se opuesta a la acción por despido la excepción de prescripción, por lo que el sustentante, pretende que dicha perentoria sea regulada como incidente de previo y especial pronunciamiento, y no que sea resuelta hasta el Laudo respectivo.

El proyecto que presentó, para su exposición y estudio quedó dividido en cuatro capítulos los cuales a continuación se detallan:

En el capítulo primero se analiza de manera general los antecedentes de la prescripción en Roma, en el Código Napoleónico, en el Derecho Civil Mexicano y

en el Derecho Laboral de nuestro país, para así encontrar las primeras manifestaciones de ésta figura jurídica en otros países.

Los conceptos generales que tienen estrecha relación con el presente proyecto se comentan en el capítulo segundo de la presente exposición para así familiarizarse con el tema que se pretende desarrollar.

En el capítulo tercero se habla de la relación jurídica de la prescripción en el proceso laboral, haciendo hincapié a los principios procesales de éste Derecho, así como los actos que originan o propician la prescripción, su análisis en la Ley Federal del Trabajo, su regulación doctrinaria y práctica.

Finalmente, en el capítulo cuarto se hace un análisis de la excepción de prescripción para que ésta sea regulada como incidente de previo y especial pronunciamiento cuando sea opuesta a la acción por despido, y no que sea resuelta hasta el momento de que se dicte el Laudo respectivo, para así analizar su procedencia, tramitación, ventajas y desventajas, y más que nada su idoneidad.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis, que presento a su siempre atinada consideración, tiene como propósito principal, atendiendo a los principios procesales del Derecho Procesal del Trabajo a que éstos, efectivamente se cumplan, es decir, tenga efectividad la economía, prontitud, y expeditéz procesal, con el propósito de que las partes contendientes encuentren en este proceso la forma idónea de resolver sus controversias.

El Derecho Procesal del Trabajo, es una de las ramas más jóvenes dentro del campo jurídico; no por ello es menos importante. En efecto, ante la imperante necesidad de una rama del Derecho que considerara las particularidades propias de los negocios surgidos por las discrepancias obrero-patronales y la participación del Estado en la impartición de la justicia laboral, surgió el Derecho Procesal Laboral evidentemente emanado en principio del Derecho Procesal en general.

Impulsado por las inquietudes generadas por la práctica diaria que como postulante de ésta profesión hago ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre ésta interesante disciplina, fue que surgió la inquietud a escribir sobre un tema interesante, controvertido y no regulado por la Ley Federal del Trabajo, con el único propósito de contribuir a esa búsqueda de mecanismos que le permitan al proceso laboral, conocer y resolver con prontitud de manera adecuada los conflictos de trabajo, máxime, cuando sea opuesta a la acción por despido la excepción de prescripción, por lo que el sustentante, pretende que dicha perentoria sea regulada como incidente de previo y especial pronunciamiento, y no que sea resuelta hasta el Laudo respectivo.

El trabajo que presento para su exposición y estudio quedó dividido en cuatro capítulos los cuales a continuación se detallan:

En el capítulo primero se analiza de manera general los antecedentes de la prescripción en Roma, en el Código Napoleónico, en el Derecho Civil Mexicano y

en el Derecho Laboral de nuestro país, para así encontrar las primeras manifestaciones de ésta figura jurídica en otros países.

Los conceptos generales que tienen estrecha relación con el presente trabajo se comentan en el capítulo segundo de la presente exposición para así familiarizarse con el tema que se pretende desarrollar.

En el capítulo tercero se habla de la relación jurídica de la prescripción en el proceso laboral, haciendo hincapié a los principios procesales de éste Derecho, así como los actos que originan o propician la prescripción, su análisis en la Ley Federal del Trabajo, su regulación doctrinaria y práctica.

Finalmente, en el capítulo cuarto se hace un análisis de la excepción de prescripción para que ésta sea regulada como incidente de previo y especial pronunciamiento cuando sea opuesta a la acción por despido, y no que sea resuelta hasta el momento de que se dicte el Laudo respectivo, para así analizar su procedencia, tramitación, ventajas y desventajas, y más que nada su idoneidad.

El objetivo que se persigue con el presente trabajo de Tesis, es que la Excepción de Prescripción sea analizada como Incidente de Previo y Especial Pronunciamiento cuando sea opuesta a la acción por despido y no sea resuelta hasta que se dicte el Laudo.

## CAPÍTULO 1

### EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA PRESCRIPCIÓN EN GENERAL

En el campo del Derecho, al hablar de la prescripción se puede hacer de dos maneras, partiendo de la teoría de las obligaciones: la primera, como adquisición de bienes o derechos y, la segunda, como la extinción de un derecho u obligación. Recordemos que también se les conoce como prescripción positiva y negativa, respectivamente.

En el Derecho Laboral se regula en los artículos 516 a 522 la prescripción extintiva. Un estudio realizado por autores españoles de principios de siglo la conceptúa como “un modo de extinción de los derechos, resultante del silencio de la relación jurídica de que emanan, durante el tiempo marcado por la ley.”

Por tener relación con el tiempo, aun cuando la prescripción es una figura jurídica que no se integra dentro del procedimiento laboral, sino más bien antes del inicio del mismo, a quien ella beneficia solo puede hacer valer sus derechos dentro del procedimiento. En efecto, en nuestro sistema de Derecho Laboral la prescripción no puede hacerse valer de oficio por las Juntas, y de su estudio únicamente puede ocuparse al momento de pronunciarse el laudo que ponga fin al juicio, siempre y cuando se haya opuesto oportunamente la excepción correspondiente.

Prescripción, viene del latín “*praescriptio, onis*, acción y efecto de prescribir. Y prescribir es adquirir una cosa o un derecho por la virtud jurídica

de su posición continuada durante el tiempo que la ley señala, o caducar un derecho por lapso del tiempo señalado también a este efecto para los diversos casos.”<sup>1</sup>

En nuestro Derecho Laboral, únicamente se contempla la fase de la prescripción que se refiere a la pérdida de los derechos por el solo transcurso del tiempo. O sea cuando la ley otorga un derecho al trabajador o al patrón, y éstos no lo ejercitan, se extingue su derecho por el solo transcurso del tiempo.

“Esta figura jurídica de la prescripción se consideró necesaria por el legislador, porque el interés social requiere certidumbre, seguridad, firmeza en las relaciones que se dan en el campo del Derecho. Por eso se señalan en la ley en forma concreta los plazos precisos y definitivos en que deben ejercitar sus derechos tanto patronos como trabajadores.”<sup>2</sup>

A efecto de tener una mejor comprensión sobre este tema, será oportuno precisar la siguiente evolución que ésta figura ha tenido.

## **1. Antecedentes de la prescripción.**

Al igual que muchas de nuestras instituciones jurídicas, el origen de la prescripción la encontramos en el derecho romano, gracias a éste, comenzó a

---

<sup>1</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel.. Diccionario de Derecho del Trabajo. Segunda edición, Porrúa-UNAM, México, 2004. p. 213.

<sup>2</sup> CÓRDOVA ROMERO. Francisco. Derecho Procesal de Trabajo. Octava edición, Cárdenas editor, México, 2002. p. 58.

desarrollarse la ciencia jurídica que después denominada derecho, tomaría diferentes caminos.

Aún en la actualidad el origen del Derecho es indeterminado, sin embargo, encontramos antecedentes del mismo que presentaron las costumbres jurídicas dentro de la norma religiosa incluso antes de Cristo, así se infiere de la siguiente remembranza “En los pueblos antiguos ante la falta de conocimiento del grabado y del desconocimiento de la técnica legislativa, de manera indiferenciada. El Código de Hamurabi es interesante a este respecto, data como es sabido del 1700 A. C. aproximadamente, y fue producto de la civilización babilónica. Refleja claramente esa indiferencia que solamente entre los romanos pudo superarse.”<sup>3</sup> Es precisamente esta apatía que confirma, a partir de los romanos, la creación del Derecho, el cual constituye el origen de los diferentes órdenes jurídicos modernos.

Encontramos entonces, la razón e importancia de referirnos al derecho romano en general, para después ubicar el tema medular; la prescripción.

Al respecto, Guillermo. F. Margadant refiere “el derecho romano es el derecho aplicado por las autoridades romanas hasta 476 D. C. y desde la división del imperio, fue reconocido también por las autoridades bizantinas, estrictamente hablando hasta 1453 D. C. dentro de su territorio.”<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> BUGUEDA LANZAS, Diego. La Cultura nueva del Derecho del Trabajo. Tercera edición, Trillas, México, 2001. p. 139.

<sup>4</sup> FLORIS MARGADANT, Guillermo. Derecho Privado Romano. Quinta edición, Esfinge, México, 1995. p. 11.

El Derecho Romano es entonces el conjunto de los principios de derecho que regularon a la sociedad romana en las diversas épocas de su existencia, desde su origen hasta la muerte del emperador Justiniano.

En sentido restringido, por derecho romano entendemos como señala Guillermo F. Margadant, “el orden normativo que reguló a la sociedad romana desde sus orígenes hasta los años de 476 D. C. en donde se extingue el Imperio Romano de Occidente.”<sup>5</sup>

En sentido amplio, el concepto de derecho romano tiene mayores alcances, en los cuales se debe tomar en consideración tres aspectos:

- a) “El desarrollo que sufrió el Imperio Romano de Oriente hasta el año de 1453. (caída de Constantinopla en manos de los turcos).
- b) La recepción y reconocimiento por los pueblos bárbaros y por las naciones asentadas en el occidente de Europa, posteriormente desde el siglo V hasta finales del siglo XVIII de nuestra era.
- c) Finalmente considerado como fuente utilizada en los dos últimos siglos para la formación de los códigos (especialmente de derecho privado), por un gran número de legislaciones contemporáneas, de la cual nuestro país no es excepción, lo cual explica la razón de la trascendencia del derecho romano en el mundo.”<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Ibidem. p. 12.

<sup>6</sup> Ibidem, pp.13 y 14.



Esto en virtud de que el derecho romano se caracterizó por la combinación genial de la observación de la naturaleza de las cosas, la experiencia intuitiva y la lógica jurídica, lo cual logró un derecho notable y persistente por la permanencia de sus juicios. Podemos decir entonces que los romanos tuvieron una aptitud especial para el Derecho, como los griegos para la filosofía.

El Imperio Romano abarcó en su dominación todo el universo civilizado, por ello sus jurisconsultos tenían los orígenes más diversos, sus percepciones jurídicas son resultado del trabajo del espíritu humano en lo más culto, la inteligencia jurídica se formó y desarrolló como la razón escrita, porque en Roma los ciudadanos estaban iniciados para la práctica del Derecho, era una inclinación natural de su sistema de organización judicial.

Las ideas de los romanos versaron acerca de la familia, de los bienes como objeto de derechos, sucesiones, obligaciones, relaciones acreedor-deudor, etcétera. Ideas que propiciaron el desarrollo de una técnica jurídica que alcanzó concepciones que aún son contempladas en nuestros días.

El derecho romano crea un sistema del cual es posible obtener solución a cada problema que presenta la vida, lo que consiguieron gracias a una fórmula, el responderé (responder) que era además una actividad típica que caracterizaba al jurista romano.

Sin embargo, a pesar de su tendencia empírica e inductiva a partir del caso concreto, desde la época de las XII Tablas, comenzaron a encontrarse fórmulas dotadas de generalidad y abstracción, lo cual permitió que la mentalidad romana supiera distinguir la norma de derecho de su acto de aplicación (la resolución).

El derecho romano, aunque saturado de tecnicismos y fórmulas, nunca se mantuvo inmóvil al desarrollo, al contrario, notablemente en sus XXII siglos de vida, legó al mundo entero y en especial a los pueblos latinos un gran saber que constituye el sustento de nuestro Derecho, razón por la cual, citamos los antecedentes de la prescripción.

## **2. En Roma.**

La prescripción históricamente la ubicamos en la etapa del derecho romano preclásico que abarca desde la promulgación de la Ley de las XII Tablas en el año 449 A. C., hasta el final de la República en el año 27 A. C. Al respecto la Enciclopedia Jurídica Omeba, refiere “la ley de las XII tablas permitía a un poseedor convertirse en propietario por el uso continuado de la cosa (usus copere: adquirir por el uso), durante unos años en las cosas muebles y dos en los inmuebles, la usucapio por ser un modo de adquirir del derecho civil no se aplicaba a los extranjeros ni a los fondos provinciales.”<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Enciclopedia Jurídica Omeba. T. XXII. Sexta edición, Dris-Kill. Argentina. 2000. p. 107.

Así también, las acciones en el derecho civil eran generalmente perpetuas, pero el Pretor introdujo acciones con vida temporal, por el juego de la praescriptio.

Es importante recordar y aclarar por lo que hace a la perpetuidad de la praescriptio en el derecho romano, que por ser un sistema de acciones se refería a la prescripción de la acción, tal y como señala Roberto Ruggiero “consistía en que ésta afectaba la actio, es decir, el medio procesal por el cual se hacía valer, pero el derecho que amparaba esa acción sobrevivía.”<sup>8</sup>

Podemos observar que en Roma quedaba protegido el acreedor, ya que la obligación seguía con vida jurídica, en virtud de que ésta continuaba como obligación natural y el titular podía hacer valer su derecho. De igual forma en el derecho romano antiguo como en el clásico, las acciones civiles eran perpetuas y las pretorianas duraban un año, al igual que el poder del magistrado que las instituía. “Bajo el Imperio de la Constitución de Teodosio II y de Honorio, se estableció el principio de que todas las acciones, tanto las reales como las personales prescribían a los treinta años y algunas otras acciones duraban hasta cincuenta años, lo que significa que la perpetuidad de la acción difiere del actual concepto de prescripción, el cual obviamente trata de tener efectos en mucho menor tiempo, lógicamente ésta concepción es muy distinta a la de aquel tiempo.”<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> RUGGIERO, Roberto. Instituciones de Derecho Civil. T. I, Cuarta edición, Trad. de Ramón Serrano Suñer, Itálica, México, 1990. p. 327.

<sup>9</sup> CARAVANTES, Vicente. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Porrúa, México, 1992. p. 121.

Retomando los antecedentes de la prescripción en el derecho romano, cabe hacer notar la polémica que se generó a través del tiempo entre los estudiosos, en virtud del antecedente de ésta figura jurídica, encontrado en la usucapión. Más adelante en el procedimiento formulario se comienzan a diferenciar la praescriptio como la forma liberatoria de obligaciones y la usucapión como la forma de hacerse de derechos.

Al respecto, surgen varias semejanzas y diferencias entre estos vocablos que parten de la confusión en el verdadero alcance de esta figura, por lo que consideramos son importantes citar como referencia no solo histórica sino también en razón del estudio que realizamos.

“La principal diferencia era la adquisición que producía la usucapión, en contraposición con la liberación de obligaciones que tenía como efecto la praescriptio. Ciertamente la diferencia radica en supuestos diversos, por una parte, la adquisición de derechos principalmente en bienes, mediante la llamada usucapión y, por la otra, la liberación de las obligaciones que se refería no a cosas tangibles sino a obligaciones de carácter personal, tales como deudas, etcétera. No obstante, pese a las confusiones generadas al respecto, la figura jurídica en realidad practicada era la praescriptio, la cual era aplicada en sus dos aspectos, tanto a obligaciones reales como personales, aspectos con los que subsiste actualmente.”<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> COUTURE, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Segunda edición, Ángel editor, México, 1993. p. 211.

Así al mencionar las confusiones generadas en esta figura, cabe señalar que con Justiniano desapareció la *praescriptio longi temporis*, (forma mediante la cual no se adquiría el dominio del inmueble con la simple posesión), negándole el carácter que tenía, y que en la usucapión y *praescriptio* si se les reconocían tales efectos, pero distinguiéndolo entre la primera denominación en caso de muebles y respecto a la segunda para los inmuebles.

Como podemos percatarnos, en el derecho romano a la figura de la *praescriptio* se le otorgaban denominaciones diferentes según el efecto producido, siendo ésta en realidad la misma figura que gracias a la evolución de este sistema jurídico encontró poco a poco una definición y alcance; sin embargo, era difícil encontrar una clara delimitación a esta figura jurídica, porque el derecho romano se caracterizaba por ser un derecho de acciones, por ello en realidad la *praescriptio* a pesar de ser creada por razones procesales, en tal sistema no era permitida y aplicada realmente, porque muchas acciones prescribían en períodos de término muy largos, lo cual impedía una verdadera aplicación de esa figura, ya que sobre su observancia prevalecía el derecho.

A pesar de las restricciones o controversias al respecto, es importante resaltar que en el derecho romano, principalmente en la época de Justiniano aparece la prescripción opuesta como excepción en los procedimientos.

“Entonces, la polémica entre las denominaciones y alcances de la usucapión y de la praescriptio nacidas en el derecho romano, llevó a los conceptos que más adelante fueron recogidos por muchos códigos civiles, entre ellos el nuestro, en donde la prescripción es adquisitiva (usucapión) y en otro aspecto es liberatorio (praescriptio); generando dicha polémica dos teorías, la unitarista aquella que postulaba que usucapión y praescriptio tenían los mismos efectos, tanto en derechos, obligaciones reales y personales.”<sup>11</sup> En otras palabras, a ambas se les reconocieron efectos de adquisición.

En segundo término tenemos la posición dualista, encabezada por el procesalista Frederich Karl Savigny, “en donde la usucapión y la praescriptio no tenían rasgos comunes, cabe destacar la opinión de dicho autor, quien categóricamente señalaba que la prescripción extintiva y la usucapión eran instituciones diferentes las cuales actuaban como causales de modificación de los derechos particulares afectados y no como principios generales.”<sup>12</sup>

Los defensores de esta teoría concluyeron que la usucapio era un medio de adquisición, la cual sólo podía actuar en el ámbito de los derechos reales, siendo necesaria la actividad del poseedor para que el efecto adquisitivo se verificara. En cambio, la prescripción liberatoria era causa de extinción, su órbita de acción era mucho más amplia, y sólo requería de la omisión del acreedor de la obligación para que ésta se produjera.

---

<sup>11</sup> Ibidem. p. 213.

<sup>12</sup> BRAVO GONZÁLEZ, Agustín. Derecho Romano. Tercera edición, Oxford, México, 2002. p. 139.

Entonces, podemos rescatar de los antecedentes de la prescripción, la observancia más antigua de esa institución, el origen de las dos características de la prescripción en cuanto a sus efectos, pero principalmente, para nuestro particular interés, la presencia de la prescripción opuesta como excepción en los procedimientos romanos, esto a pesar de la escasa eficiencia de dicha excepción en virtud de los exagerados plazos para que una acción prescribiera.

### **3. Código Napoleónico.**

La codificación se justifica por la necesidad de que las normas jurídicas adquieran firmeza y en consecuencia otorguen seguridad y organización a los preceptos legales establecidos.

El Código Napoleónico señalaba en la prescripción un alcance distinto al considerado en el derecho romano; determinaba por una parte prescripción extintiva y, por otra, prescripción adquisitiva, o sea consideraba a la prescripción como una sola figura con dos efectos. Además, señalaba que la prescripción extintiva no era sino una excepción, también preceptuaba que la prescripción de ciertas acciones, generalmente las de plazos cortos transcurrían respecto de menores e incapacitados.

La institución de la prescripción presuponía un obligado o forzado, quien resultaba beneficiado por el perfeccionamiento de la prescripción extintiva, mientras que en la prescripción adquisitiva aparentemente no existía

el otro extremo en el que se ubique a la persona beneficiada por esta figura jurídica.

Encontramos en este derecho francés, aspectos que se refieren a la prescripción en diversas materias, por ejemplo, si una sentencia reconocía la existencia de un derecho de propiedad, no había acción personal que ejercitar, ni prescripción extintiva posible contra ese derecho reconocido.

El Código Civil Francés definía a la prescripción como el medio de adquirir o liberarse de una obligación por el transcurso de un cierto período de tiempo y bajo las condiciones determinadas por la ley. Así, en su artículo 2551 señalaba que la suspensión a diferencia de la interrupción tenía por efecto solamente impedir que la prescripción corriera ulteriormente, sin borrarse el crédito u obligación existente.

#### **4. La prescripción en el Derecho Civil Mexicano.**

Al hablar de la prescripción en el Derecho Civil Mexicano, es necesario, hablar en primer término del Código de Oaxaca, por ser el primer código promulgado en nuestro país y principal antecedente de nuestra legislación civil, y derivado de ello, en segundo lugar, porque en él encontramos respecto de nuestro tema de estudio una muy interesante y completa recopilación de esta figura jurídica, desde su concepto, características, hasta sus alcances, aplicación e importancia.



Sin embargo, transcribiremos a continuación únicamente los artículos que consideramos de mayor importancia, contenidos específicamente en el capítulo VII de dicho ordenamiento en comentario.

“Artículo 1078. Prescripción es un medio de adquirir el dominio de una cosa, de liberarse de una carga u obligación, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley.”

Cabe destacar, del precepto antes transcrito, que en el mismo ya se regula la figura de la prescripción como un medio de adquisición de derechos, pero también de liberarse de obligaciones; sin embargo, no determina claramente su naturaleza jurídica, tendencia que también se presenta en nuestro Código Civil vigente para el Distrito Federal.

Así también, se desprende de artículos posteriores la división apuntada por la doctrina respecto a la prescripción positiva en contraposición a la prescripción negativa o extintiva, lo cual constituye el primer antecedente de los efectos de esta figura en nuestro sistema jurídico.

“Artículo 1084. El derecho de librarse de una obligación por prescripción negativa puede renunciarse, pero la renuncia sólo producirá el efecto de duplicar los plazos, con tal que duplicados no excedan en ningún caso de veinte años. Los plazos se contarán desde el día en que se haya hecho la renuncia.”

Este precepto a nuestro parecer es destacable por que contiene una característica importante de la prescripción, es decir, la renuncia a los beneficios que dicha figura jurídica actualmente genera, lo que implica una verdadera donación de los derechos adquiridos.

Así también, dicho precepto señala un límite dentro de los plazos permitidos para la prescripción, siendo el tiempo máximo de veinte años, lo cual significaba a nuestro juicio un lapso excesivo, que contraviene el principio de seguridad jurídica.

“Artículo 1094. La prescripción adquirida por el deudor principal, aprovecha siempre a sus fiadores, y una vez perfeccionada, puede deducirse como acción u oponerse como excepción, sin que los Jueces puedan considerarla de oficio, salvo para despachar la ejecución en los juicios ejecutivos e hipotecario, o al tratar de imponer penas a los delitos y faltas.”

Es importante resaltar, del interior precepto que una vez perfeccionada la prescripción, ésta podía deducirse como acción u oponerse como excepción, lo cual tiene gran trascendencia en virtud de ser un antecedente respecto a la actual regulación sobre prescripción en materia laboral, misma que dicho sea de paso, se contempla como una excepción.

El resto del capítulo sobre prescripción determina aspectos importantes, organizados en apartados tales como: 1. Las reglas sobre prescripción relativa; 2. La prescripción de las cosas inmuebles; 3. Sobre prescripción de las cosas

muebles; 4. Sobre prescripción negativa; 5. Los casos y suspensión de la prescripción; 6. De la interrupción de la prescripción; y, 7. Sobre el cómputo del tiempo para la prescripción. De tal regulación podemos concluir lo ya mencionado, que sus lineamientos no difieren mucho de los actuales, tanto en el derecho civil como en el derecho laboral, por ello, consideramos sólo su referencia.

Ignacio Galindo Garfias en su afán de otorgarle mayor valor al derecho civil, señala “a cada momento histórico el derecho civil, rama principal u originaria del derecho privado, ha reflejado en su contenido, de manera directa o indirecta las vicisitudes de la organización política, económica y social de cada país o de cada región.”<sup>13</sup>

Por nuestra parte, disentimos del autor antes citado con respecto al derecho del trabajo, porque si bien es cierto, algunos aspectos del mismo fueron inicialmente plasmados en el derecho civil, en realidad nunca fue establecido un verdadero derecho del trabajo en razón de la diferencia de carácter privado del primero y del carácter social del derecho laboral, en donde se regula la actividad más importante del ser humano (el trabajo).

Bajo tal esquema, en el presente trabajo, el estudio del derecho civil se concentra únicamente en lo referente a la institución de la prescripción, la cual efectivamente adquirió su desarrollo en esa rama, sin embargo, tiene en el

---

<sup>13</sup> GALINDO GARFÍAS, Ignacio. Primer curso de Derecho Civil. Novena edición, Porrúa, México, 2001. p. 89.

derecho laboral un alcance distinto tal y como veremos en los siguientes capítulos.

Ahora bien, antes debemos destacar su verdadera transformación respecto a la concepción del *ius civile* en el derecho romano, el cual comprendía todo el sistema jurídico de Roma (privado y público). En cambio el derecho civil actual constituye el tronco común del derecho privado únicamente.

“El *ius civile*, (paralelamente al *ius honorarium* y *ius gentium*), era el conjunto de reglas aplicables a las relaciones jurídicas de los ciudadanos romanos y no romanos, y su contenido era mucho más amplio que el concepto actual del derecho civil, por comprender aspectos del derecho penal, comercial e incluso procesal.”<sup>14</sup>

Sin embargo, con el tiempo se produjo en las legislaciones de los pueblos un lento y largo desmembramiento del derecho civil surgido en la antigua Roma, depurándose su contenido hasta quedar como en la actualidad, ocupándose de lo referente a personas, hechos y actos jurídicos, obligaciones y contratos, cosas y derechos reales, posesión, organización de la familia y las sucesiones. Lo anterior obedeció a que a través del tiempo la doctrina y la práctica demostraron que determinadas instituciones tenían en realidad autonomía jurídica.

---

<sup>14</sup> ALCALÁ ZAMORA y CASTILLO, Niceto. Derecho Procesal. Quinta edición, Porrúa, México, 1998. p. 179.

Por lo tanto, antes de referirnos a la prescripción en el derecho civil mexicano, debemos definir el actual alcance de esta rama.

La rama del derecho privado constituida por el conjunto de normas en donde se regulan las situaciones jurídicas relativas a las relaciones comunes u ordinarias del hombre que atañen su personalidad, patrimonio y a la institución de la familia, constituyen el derecho civil.

En opinión de Ignacio Galindo Garfias, derecho civil es “el conjunto de normas que se refieren a la persona humana como tal y que comprende los derechos de la personalidad (estado y capacidad), los derechos patrimoniales (obligaciones, contratos, sucesión hereditaria) y las relaciones jurídico familiares (parentesco, filiación, matrimonio, patria potestad y tutela).”<sup>15</sup>

El primer Código Civil Mexicano data de 1870, el cual contenía algunos aspectos laborales, sin embargo, esto lejos de constituir normas de carácter laboral, mas bien se ocupaba de conceptos civilistas como el contrato de arrendamiento, situación que sin duda es contraria al derecho laboral, que tiene naturaleza distinta a cualquier otro derecho, el cual, con el paso del tiempo exigió su propia autonomía y en donde la figura de la prescripción encontró un sentido diferente a la concepción civilista, por lo que consideramos necesario referirnos a la prescripción precisamente desde el enfoque que originalmente la recoge y que en comparación con otras disciplinas la regula más ampliamente.

---

<sup>15</sup> GALINDO GARFÍAS, Ignacio. Op. cit. p. 90.

La actual noción del derecho civil tiene una acepción muy distinta a la conocida en tiempos antiguos en virtud de los elementos que componían esta disciplina. Recordemos que el origen del derecho civil se encuentra en el derecho romano, cuyo legado actualmente subsiste en gran medida, no obstante que abarcaba un conjunto complejo de normas aplicadas en todos los aspectos de la persona.

Al respecto, cabe citar a Ignacio Galindo Garfias, “quien refiere que el derecho civil durante las sucesivas etapas del desarrollo del derecho romano adquirió diversos significados y que al fin, el concepto después de la caída de Roma, en la Edad Media y en las épocas modernas y contemporánea de la historia, ha sufrido varias mutilaciones.”<sup>16</sup>

Después, lentamente tuvo lugar la necesidad de la separación y transformación que sufrió de su antigua concepción romanista, creándose así conjuntos de normas que han formado otras disciplinas del Derecho, tales como el mercantil, laboral y agrario, entre muchas otras, en razón de la complejidad de las relaciones socioeconómicas.

Sin embargo, es importante resaltar que no obstante lo acertado de dicho tratamiento, la prescripción tenía que ser necesariamente alegada por la parte interesada y no podía tomarse en consideración de oficio por los Jueces, lo cual en ocasiones representaba algunas veces controversias y gastos inútiles para los litigantes. Aún más, subsistía tal restricción en aquellos

---

<sup>16</sup> Ibidem. p. 92.

negocios en donde el Juez tenía que proceder sin audiencia, ni citación de la parte con derecho a alegar la prescripción, incluso apercibido de hacerse nulo su procedimiento, lo cual justificaba la prohibición de tomarse como de oficio.

Para finalizar, podemos reiterar que el Código Civil de Oaxaca fue recogido no solo en lo referente a la prescripción, sino también en su técnica legislativa por los Códigos Civiles de 1870 y 1884, ambos para el Distrito y Territorio Federales.

Toca el momento de estudiar los Códigos Civiles del siglo pasado, el primero de ellos promulgado el 13 de diciembre de 1870; establecido para el Distrito y Territorio Federales. El segundo de ellos fue derivado de una comisión designada para la revisión del código de 1870 que redactó un proyecto del código civil, el cual fue promulgado el 31 de marzo de 1884 y entró en vigor el primero de junio del mismo año. Este código expresa fundamentalmente las ideas del individualismo en materia económica.

El Código Civil de 1870 determinó que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no era un objeto; en consecuencia se suprimió la jornada de sol a sol y se estableció que se convinieran las condiciones de trabajo, situación que consideramos por demás destacable.

Cabe señalar que ambos ordenamientos definían a la prescripción como medio de adquirir el dominio de una cosa o de liberarse de una carga u

obligación, mediante el transcurso del tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley.

Al respecto, cabe destacar que en nuestra legislación la prescripción ha sido definida en forma unitaria, reconociendo su doble función, la adquisitiva o positiva y la exoneradora llamada liberatoria, negativa o extintiva.

Por otra parte, dichos códigos establecían que quien alegara la prescripción podía completar el término necesario reuniendo el tiempo que hubiera poseído un objeto, debiendo observarse las disposiciones relativas al tiempo y demás requisitos determinados por la ley.

Desde un punto de vista eminentemente procesal, se disponía en el código Civil de 1870 en sus artículos 1182 y 1183 que la prescripción una vez perfeccionada, podía deducirse como acción y oponerse como excepción (tal y como sucede actualmente en nuestro derecho procesal del trabajo) y que los Jueces no podían de oficio considerarla.

Por otra parte, para que operara la prescripción positiva era necesario y se exigía la fundamentación en título, de buena fe, pacífica (adquirida sin violencia), continua (que no hubiera sido interrumpida) y pública (que hubiera sido conocida por todos)

En cambio la prescripción negativa se regulaba de la misma forma que lo hace el Código Civil vigente para el Distrito Federal, ya que ésta operaba por



el solo transcurso del tiempo fijado por la ley, siendo en casos de excepción el término requerido de diez años, contados desde que una obligación fuera exigible.

Cabe hacer notar la fórmula contenida en los ordenamientos en comento, mediante la cual se especificaba un catálogo de extinción de los derechos, por lo que citaremos textualmente dicha concepción extraída de la exposición de motivos del primero de ellos, es decir, del código civil de 1870.

“En la difícil materia de prescripción se han establecido reglas precisas y se han señalado términos fijos para cerrar la puerta a las gravísimas cuestiones que a cada paso brotan en la aplicación a la práctica de un modo de adquirir el dominio sancionado por la ley en beneficio público. Se han disminuido algunos términos, a fin de no dejar por muy largo tiempo inciertas las propiedades. Se han declarado expresamente que no se necesita buena fe para la prescripción negativa, por dos razones. La primera es que si bien en algunos casos determinados y raros pueden haber buena fe, en lo general no la hay puesto que es sumamente difícil que un deudor ignore su obligación. Podrá haber duda en el monto de una deuda líquida; podrá haberla en el tiempo y modo de hacer el pago; podrá, en fin, haberla respecto de los créditos o intereses; pero casi nunca la hay en cuanto a la sustancia de la obligación. Si no hay buena fe en la prescripción negativa, generalmente hablando, ¿para qué exigirla?. Si se cree necesaria, vale más suprimir la prescripción; pero si

ésta debe subsistir en beneficio público y como castigo del abandono de un acreedor, es indispensable admitirla con todas sus naturales condiciones.”<sup>17</sup>

Entonces, de la regulación de la prescripción en el código civil de 1870 se desprenden varios aspectos importantes que a continuación señalamos:

- a. Prescribía en dos años la acción para exigir la devolución de un vale o escrito privado en donde una persona confiesa haber recibido de otra una suma prestada, aún cuando realmente no lo haya recibido. Los dos años se contaban desde la fecha del documento. Dicha figura era una excepción y se oponía antes de los dos años, por lo que obligaba al acreedor a la prueba de entrega, pero si el deudor no reclamaba ésta dentro de esos dos años, entonces se presumía legalmente hecha sin admitir pruebas en contrario, así lo señalaba los artículos 1202 y 1203 del mencionado ordenamiento.
- b. Prescribía en tres años el cobro de honorarios de cualquier tipo de profesionista.
- c. Prescribían a los cinco años las pensiones, las rentas, los alquileres y cualquier otra prestación no cobrada a su vencimiento, contadas desde donde se dejó de pagar la primera.
- d. La obligación de devolver el capital en el censo consignativo (sic), prescribía en veinte años, contados desde el día en que haya sido

---

<sup>17</sup> PORRAS LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición, Porrúa, México, 1992. p. 186.

legalmente exigible conforme a lo dispuesto en el título de censos.

Igualmente se disponía que no podía comenzar ni correr la prescripción entre un tercero y una mujer casada respecto de los bienes dótiles, a no ser que hubiere comenzado antes del matrimonio; ni respecto de los bienes inmuebles del haber matrimonial que fueren enajenados por el marido sin el consentimiento de la mujer, pero solo en la parte que a ésta corresponda en ellos, tampoco podía correr en los casos en que la acción de la mujer contra tercera persona tenga reversión contra el marido.

Los códigos civiles de 1870 y 1884 ya referidos, en cuanto a la prescripción, no tienen muchas diferencias con respecto a nuestro código civil vigente, sin embargo, difieren de la concepción de prescripción que se contempla en el derecho laboral.

Lo señalado anteriormente lo podremos observar en nuestro siguiente apartado, al mencionar los antecedentes de la prescripción en el derecho laboral mexicano y su regulación en la Ley Federal del Trabajo.

## **5. En el Derecho Laboral Mexicano.**

Antes de referirnos brevemente a la prescripción en el derecho del trabajo, debemos citar los datos más importantes que constituyen los antecedentes de nuestra Ley Federal del Trabajo y consecuentemente la

aparición de figuras que, como la prescripción, nacen con la regulación del derecho procesal en materia laboral, figuras que surgen precisamente hasta que se realiza el desprendimiento del derecho civil, para convertirse en autónomo, independiente y con regulación propia; autonomía basada en nuestra Constitución Política.

“En 1904 encontramos antecedentes de diversos proyectos de leyes que intentaron regular cuestiones de trabajo, sin alcanzar a cubrir todos sus aspectos, refiriéndose en la mayoría de los casos únicamente a cuestiones aisladas tales como accidentes de trabajo o comités de conciliación; sin embargo, ninguno de estos proyectos intentados en diversos Estados de la República alcanzaron su fin, en virtud de faltar a nuestro juicio el toque de carácter social que inyectara como principal característica el derecho del trabajo, lo cual si fue posible en el año de 1916 con los proyectos de nuestra Constitución Política y obviamente del artículo 123 Constitucional.”<sup>18</sup>

Aparece entonces, un verdadero trabajo de legislación para realizar lo que hasta nuestros días constituye un orgullo para nuestro país, porque fue gracias a los constituyentes de 1917 que el Estado Mexicano se convirtió en el primero que elaboró una legislación para el trabajo, la cual como hemos mencionado se caracterizó por un gran sentido social, pues reguló figuras que la hacen diferente a cualquier legislación del derecho del trabajo en el mundo, como son la huelga, el contrato colectivo de trabajo y prestaciones individuales tales como reparto de utilidades y días de descanso, entre otras.

---

<sup>18</sup> ROOS GÁMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Cárdenas editor, México, 2001. p. 135.

Sin embargo, debemos reconocer este logro como producto de grandes luchas que se presentaron en el siglo pasado, así nació el derecho del trabajo como una legislación protectora del obrero, el hombre que trabaja en la fábrica al lado de las máquinas, con las duras condiciones que impuso la industria.

Es así como histórica y racionalmente, este derecho surgió de la necesidad de resolver un problema social, es decir, la lucha de clases. Nuestra Carta Magna está impregnada de ese sentido social que al menos en apariencia aun la caracteriza, pero que en sus inicios fue su principal preocupación, así se plasmó en la regulación del artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo.

“La primera Ley Federal del Trabajo fue de 1931, resultado de las condiciones sociales imperantes de la época, misma que fue abrogada y sustituida por la de 1970; en ambos ordenamientos los derechos laborales que constituyen garantías individuales como el disfrute de vacaciones, pago de salarios, etcétera, tuvieron aplicación automática e inmediata.”<sup>19</sup>

Al referirnos a ambas leyes laborales, lo haremos exclusivamente con relación a la forma en que regularon a la prescripción, esto para ubicar las diferentes existentes entre ellas, respecto a ésta figura jurídica.

Lo anterior en virtud de que en nuestro derecho procesal del trabajo encontramos un tratamiento distinto de la prescripción negativa, es decir, la

---

<sup>19</sup> Ibidem. p. 76.

pérdida de derecho por el transcurso del tiempo, lo cual por su importancia más adelante será motivo de un análisis más profundo.

### **5.1. En la Ley Federal del Trabajo de 1931.**

Por las razones expuestas con anterioridad y por los motivos históricos que le caracterizaron, consideramos que este ordenamiento fue excelente para su momento histórico y realmente fue aplicado con eficacia, lo cual le otorgó prestigio. Esta legislación como ya dijimos, vigente a partir del 18 de agosto de 1931 y abrogada el 1° de mayo de 1970, contenía disposiciones de orden sustantivo y adjetivo, es así que, disponía en el capítulo quinto un subtítulo denominado: “De las Prescripciones”, artículos que a continuación por considerarlos importantes se transcriben y comentan:

“Artículo 86. Las acciones que nazcan de esta ley, del nombramiento otorgado a favor de los trabajadores al servicio del Estado y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes.”

Como podemos observar, dicho precepto refiere un amplio alcance en materia de prescripción, incluye desde luego cuestiones que actualmente forman parte del Derecho Burocrático. También es importante resaltar que el término general de un año establecido por la prescripción de las acciones derivadas de los derechos de trabajo, es el mismo en la Ley Federal del Trabajo vigente.

“Artículo 87. Prescribirán en un mes:

- I. Las acciones para pedir la nulidad de la aceptación de un nombramiento hecho por error, y la nulidad de un nombramiento expedido en contra de lo dispuesto en esta ley, contando el término a partir del momento en que el error sea conocido.
- II. Las acciones de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado por accidente o por enfermedad, contando el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo.
- III. Las acciones para exigir la indemnización que esta ley concede por despido injustificado a partir del momento de la separación.
- IV. Las acciones de los funcionarios para suspender a los trabajadores por causas injustificadas y para disciplinar las faltas de éstos, contando el plazo desde el momento en que se dé causa para la separación o de que sean conocidas las faltas.”

En el precepto anterior se establecieron las excepciones a la regla general de un año, refiriéndose en su fracción primera a relaciones que en la actualidad son reguladas por el Derecho Burocrático.

Por lo que hace a la fracción segunda, cabe comentar que dicha circunstancia ya no fue regulada ni en la Ley Federal del Trabajo de 1970, ni en la Ley vigente, lo cual constituye una marcada diferenciada en las citadas leyes. Lo mismo sucede con la fracción III del precepto antes citado, porque

respecto al tiempo que tenían los trabajadores que habían sido separados de su trabajo, para demandar se establecía únicamente en periodo de un mes, lo cual a nuestro juicio era poco tiempo, lo que redundó en la pérdida de derechos de muchos trabajadores despedidos.

“Artículo 88. Prescriben en dos años:

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidades provenientes de riesgos profesionales realizados.
- II. Las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar la indemnización correspondiente.
- III. Las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal de Arbitraje.

Los plazos para deducir las acciones a que se refieren las fracciones anteriores, correrán respectivamente.

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

En este artículo se estableció una excepción más a la regla general, determinando que respecto a la acción para demandar la indemnización



derivada de riesgos de trabajo, ésta prescribiría en dos años; sin embargo, este precepto era impreciso respecto al momento que debía considerarse para el cómputo del término establecido.

Con respecto a la fracción II, el término otorgado era muy amplio, tomando en consideración que generalmente los beneficiarios reclamaban dichas indemnizaciones en breve tiempo, por ser tal vez su única fuente de ingreso después de la muerte de un trabajador.

En cuanto a la fracción III, consideramos un error hablar de prescripción de la acción para ejecutar una resolución, toda vez que la ejecución de resoluciones no prescribe, porque la acción se consume con su ejercicio y en todo caso respecto a la ejecución cabe hablar de caducidad, en consecuencia consideramos que tal disposición es incorrecta, desafortunadamente aún prevalece.

“Artículo 89. La prescripción no puede comenzar ni correr:

- I. Contra los incapacitados mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley, a menos que la prescripción hubiere comenzado contra sus causantes, y
- II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que por alguno de los conceptos contenidos en esta ley se hayan hecho acreedores a indemnización.”

Con relación al citado precepto, consideramos correctas las disposiciones en él contenidas, porque es lógico señalar los casos de suspensión en él cómputo de la prescripción, tanto en los incapaces mentales como en casos de trabajadores incorporados al servicio militar.

“Artículo 90. Las prescripciones se interrumpen:

- I. Por la sola presentación de la demanda respectiva ante el Tribunal de Arbitraje.
- 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.”.

En el anterior precepto al especificar los casos de interrupción del cómputo de prescripción, cabe resaltar que la hipótesis prevista en la fracción I no requiere de la notificación al demandado de la litis instaurada en contra, tal y como sucede en la actualidad.

“Artículo 91. Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que les corresponda; el primer día se contará completo y cuando sea feriado no se tendrá por completa la prescripción, sino cumplido el primero útil siguiente.”

De este precepto observamos claramente la imprecisión con respecto al cómputo, ya que si bien es cierto que en cuanto al último día se aclaraba que

de ser día feriado, el término se completaría hasta el día siguiente hábil, contrariamente no precisaba en cuanto al primer día y siguiente si debían entenderse como días hábiles o inhábiles, como se distingue en la ley laboral actual, lo cual evita erróneas interpretaciones.

Como podemos observar la única concepción de ésta figura jurídica que recoge la ley laboral de 1931, es únicamente en su aspecto negativo; otra cuestión importante es aquella que muestra una extensión en su aplicación no sólo a los trabajadores civiles sino también a los trabajadores al servicio del Estado, porque se establecía sobre la prescripción en los efectos del nombramiento, situación que ahora forma parte del derecho burocrático.

Así mismo, cabe hacer notar que la mayoría de las acciones prescribían en el lapso de 30 días que suponemos se computaban como días hábiles y completos. Así también los plazos para determinadas acciones comenzaban a correr desde el momento de pronunciadas las resoluciones y no en el momento de la notificación, lo cual en la práctica generaba confusiones.

Ahora estamos en posibilidad de ocuparnos en la Ley Federal del Trabajo de 1970, lo que realizaremos en el propósito de hacer un estudio comparativo entre estas regulaciones que nos permita observar mejor sus diferencias y evoluciones en cuanto a la prescripción.

## **5.2. En la Ley Federal del Trabajo de 1970.**

“La exposición de motivos en la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo, enviada al Congreso de la Unión por el entonces presidente constitucional, el 9 de diciembre de 1968, como la ley laboral anterior, proyectaba la idea de los derechos sociales, como un conjunto de principios e instituciones que aseguraran constitucionalmente condiciones justas de prestación de servicios.”<sup>20</sup>

Sin embargo, resaltaba en dicho proyecto la necesidad de adecuar la ley laboral al desarrollo económico, a las nuevas relaciones comerciales a efecto de una verdadera aplicación de los preceptos legales, consecuentemente señalaba que la legislación laboral tiende a ser un derecho dinámico.

Asimismo, impulsaron las características del sindicato, los cuales se desarrollan en federaciones, adquieren también importancia aún mayor los contratos colectivos que consignaban cláusulas con mayores beneficios y prestaciones para sus trabajadores, incluso superiores a la ley.

Por otra parte, dicho proyecto precisaba el alcance de los mandamientos constitucionales referentes a la determinación de las jornadas máximas y del llamado servicio extraordinario.

---

<sup>20</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II, Octava edición. Porrúa, México, 2002. p. 109.

Por lo que a la prescripción se refiere, fue incluida en la quinta parte del mismo, de donde se advierte que las normas sobre ella, sufrieron algunas modificaciones, entre otras razones, por que se consideraron justas para evitar la pérdida de las acciones con relación a la brevedad de los plazos señalados en la legislación laboral anterior. Tales modificaciones se infieren del análisis de los siguientes artículos:

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

Evidentemente este precepto respeta el término señalado en la regla general por la anterior legislación para la prescripción de las acciones, pero diversamente abarca todo tipo de acciones laborales sin aclarar expresamente si deben entenderse incluidas las relaciones laborales burocráticas.

“Artículo 517. Prescriben en un mes:

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

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

la causa de 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.”

Cabe resaltar de este artículo que el correlativo en la legislación anterior no establecía la prescripción respecto al derecho que tienen los patronos para rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para ello, lo cual fue una innovación en esta ley.

Por otra parte, con relación a los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

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

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

De este precepto cabe destacar la modificación del término, extendiéndolo a dos meses, para ejercer la acción por despido injustificado, situación que consideramos acertada por ser un plazo razonable y a la vez flexible y que da margen a la reclamación correspondiente.

“Artículo 519. Prescriben en dos años:

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

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

Consideramos a nuestro juicio que el anterior precepto, equivocadamente, al igual que la ley laboral de 1931, establecía innecesariamente un término excesivo para la prescripción de las acciones a que se refiere, sobre todo en los casos de indemnización por muerte, contenido en la fracción II del mismo, siendo al efecto, dicho término, el de dos años.

Para finalizar, podemos apuntar que en lo general la ley laboral de 1970 reguló a la prescripción con mejor técnica legislativa y que, como veremos en el

capítulo siguiente, no difiere mucho de la actual Ley Federal del Trabajo, de la cual ampliamos los comentarios pertinentes en el siguiente capítulo.



## CAPÍTULO 2

### CONCEPTOS GENERALES RELACIONADOS CON NUESTRO TEMA

Como sabemos toda ciencia o materia tiene conceptos generales que la distinguen de las demás, es por ello que el Derecho Procesal del Trabajo no es la excepción, y como tal a continuación se pretende señalar aquellas definiciones que constantemente estaremos citando a lo largo de nuestra exposición razón por demás suficiente para precisar lo siguiente.

#### 1. Concepto de Proceso.

El proceso puede ser analizado desde diferentes puntos de vista. Si se examina cómo se desarrolla, se estará contemplando su o sus procedimientos. Si se estudia para qué sirve el proceso, se estará enfocando su finalidad como medio de solución al litigio. Pero si se reflexiona sobre qué es el proceso, se estará analizando su naturaleza jurídica.

Couture advierte “que el estudio de la naturaleza jurídica del proceso consiste, ante todo, en determinar si este fenómeno forma parte de algunas de las figuras conocidas del derecho o si por el contrario constituye por sí sólo una categoría especial.”<sup>1</sup> En términos generales, las teorías privatistas han tratado de explicar la naturaleza del proceso, ubicándolo dentro de figuras conocidas del derecho privado, como el contrato o el cuasicontrato; las teorías publicistas, en cambio, han considerado que el proceso constituye por sí sólo una

---

<sup>1</sup> COUTURE, Eduardo. Op. cit. p. 126.

categoría especial dentro del derecho público, ya sea que se trate de una relación jurídica o bien de una serie de situaciones jurídicas.

Algunos autores españoles, entre los que destaca Jaime Guasp, y un autor mexicano, Humberto Briseño Sierra, “han sostenido la idea de que el proceso es una institución.”<sup>2</sup> Guasp entiende a la institución como “un complejo de actividades relacionadas entre sí por el vínculo de una idea común objetiva, a la que figuran adheridas, sea ésta o no su finalidad específica, las diversas voluntades particulares de los sujetos de quienes procede aquella actividad.”<sup>3</sup> El concepto del autor hispano se compone de dos elementos, la idea objetiva, que está situada fuera y por encima de la voluntad de los sujetos, y el conjunto de estas voluntades que se adhieren a dicha idea para lograr su realización.

Guasp sostiene que no es difícil aplicar este concepto de institución al proceso, “la idea común objetiva que en él aparece es la actuación o denegación de la pretensión, las voluntades adheridas a esta idea son las de los diversos sujetos que en el proceso figuran, entre las que la idea común crea una serie de vínculos de carácter jurídico también.”<sup>4</sup>

La concepción de Guasp sobre el proceso es cuestionable por dos razones fundamentales. La primera es que el concepto de institución es tan vago que incluye no sólo al proceso, sino a muchas figuras jurídicas más: el matrimonio, el divorcio, la familia, los órganos del Estado, el ejército, etcétera.

---

<sup>2</sup> BRISEÑO SIERRA, Humberto. El Proceso Administrativo. Tercera edición, Harla, México, 1999. p. 216.

<sup>3</sup> Ibidem. p. 217.

<sup>4</sup> Ibidem. p. 218.

Decir que el proceso es una institución no significa ningún avance en el esclarecimiento de la naturaleza jurídica propia del proceso.

La segunda razón consiste en que no es exacto que la idea común objetiva del proceso sea la actuación o denegación de la pretensión. Esta afirmación implica, por un lado, contemplar al proceso exclusivamente desde el punto de vista de la parte actora, como si la parte demandada careciese del derecho de la defensa y como si el juzgador no tuviese el deber de verificar primero la validez de la relación jurídica procesal, para después analizar el conflicto de fondo planteado por las partes; y por otro lado, parte del concepto hipertrofiado de pretensión, al que ya hemos criticado.

En nuestro país, Briceño Sierra comparte la idea de que el proceso es una institución: "El proceso afirma, es una manifestación institucional, porque las reglas públicas trascienden a las relaciones privadas y éstas revierten en aquellas indefinidamente a lo largo de la serie."<sup>5</sup>

De acuerdo con lo que hemos expuesto, podemos definir al proceso como el conjunto de actos mediante los cuales se constituye, desarrolla y termina la relación jurídica que se establece entre el juzgador, las partes y las demás personas que en ella intervienen; y que tiene como finalidad dar solución al litigio planteado por las partes, a través de una decisión del juzgador basada en los hechos afirmados y probados y en el derecho aplicable.

---

<sup>5</sup> BRISEÑO SIERRA. Humberto. Op. cit. p. 220.

El proceso es la suma de actos por medio de los cuales se constituye, desarrolla y termina la relación jurídica, según vimos al estudiar esta teoría. El proceso tiene como finalidad dar solución al litigio planteado por las partes, a través de la sentencia que debe dictar el juzgador.

Por tanto, el objeto del proceso, es decir, el tema sobre el cual las partes deben concentrar su actividad procesal y sobre el cual el juzgador debe decidir, no puede estar formado sólo por la petición de la parte actora o acusador, ni por la pretensión de ésta, es decir, el objeto del proceso es el litigio planteado por las dos partes. En consecuencia, dicho objeto está constituido tanto por la reclamación formulada por la parte actora o acusadora, como por la defensa o excepción hecha valer por la parte demandada o inculpada; en ambos casos, con sus respectivos fundamentos de hecho y de derecho.

La distinción entre los conceptos de proceso y de procedimiento, no es precisamente una distinción que pueda considerarse como bizantina, según lo ha expresado cierto autor de derecho procesal. Muy por el contrario, opinamos que la diferenciación o distinción, y por otra parte, la íntima relación entre los conceptos de proceso y de procedimiento, es un tema fundamental de la ciencia procesal, no sólo desde un aspecto meramente teórico, sino también tomando en cuenta implicaciones concretas y prácticas de la distinción. Los términos proceso y procedimiento se emplean con frecuencia, incluso por procesalistas eminentes, como sinónimos o intercambiables. Conviene, sin

embargo, evitar la confusión entre ellos, porque si bien todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento, no todo procedimiento es un proceso.

El proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el procedimiento (que puede manifestarse fuera del campo procesal, cual sucede en el orden administrativo o en el legislativo) se reduce a ser una coordinación de actos en marcha, relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo (por ejemplo, procedimiento incidental o impugnativo). Así, pues, mientras la noción de proceso es esencialmente teleológica, la de procedimiento es de índole formal, y de ahí que, como luego veremos, tipos distintos de proceso, se pueden substanciar por el mismo procedimiento, y viceversa, procedimientos distintos sirvan para tramitar procesos de idéntico tipo. Ambos conceptos coinciden en su carácter dinámico, reflejado en su común etimología, de *procedere*, avanzar; pero el proceso, además de un procedimiento como forma de exteriorizarse, comprende los anexos constituyan o no relación jurídica que entre sus sujetos (es decir, las partes y el Juez) se establecen durante la substanciación del litigio.

El proceso, es un conjunto de procedimientos, entendiéndose éstos, como conjunto de formas o maneras de actuar. Por lo anterior, la palabra procedimiento es el campo jurídico, no debe ni puede ser utilizada como sinónimo de proceso. "El procedimiento se refiere a la forma de actuar y, en este sentido, hay muchos y variados procedimientos jurídicos; por ejemplo, los procedimientos administrativos, notariales, registrales, etcétera, en los

procedimientos administrativos, encontramos las formas de actuación, las conductas a desarrollar en la actuación del particular frente al estado, por ejemplo, al solicitar una licencia o permiso, al pagar un impuesto o al solicitar que se determine el monto de éste; o al tramitar concesiones, registro de patente o marcas, o todo tipo de peticiones regladas.”<sup>6</sup>

Resulta evidente que el proceso es un conjunto de procedimientos, pero también lo es, que todo procedimiento no necesariamente es procesal, por lo que cabría formular la siguiente interrogación: ¿Cuándo un procedimiento es procesal?. Pensamos que un procedimiento es procesal cuando se encuentra dentro del proceso y posee la nota o característica proyectividad que identifica a los actos procesales. Por lo tanto, un procedimiento es procesal, cuando está eslabonado con otros, todos ellos dados dentro del conjunto de actos que configuran al proceso, y que son actos de las partes, del órgano jurisdiccional y de los terceros ajenos a la relación sustancial, que se enfocan o proyectan hacia un acto final de aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para dirimirlo o resolverlo.

## **2. Derecho Procesal del Trabajo.**

Para el Jurista Miguel Borella Navarro, El Derecho Procesal lo define como “el conjunto de las normas del Derecho Positivo Relativas a la Jurisdicción y a los elementos personales, reales y formales que concurren a

---

<sup>6</sup> RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Trillas, México, 2001. p. 205.

<sup>27</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Tratado Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Décima edición, Sista, México, 2003. p. 67.

su ejercicio”<sup>7</sup> para esta rama del derecho se ha propuesto la denominación del derecho jurisdiccional.

Con la expresión derecho procesal en su sentido objetivo “se suele designar al conjunto de normas y principios jurídicos que regulan tanto al proceso jurisdiccional como a la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen en el mismo.”<sup>8</sup>

Todas estas normas y principios son calificados como procesales, porque el objeto primordial de su regulación es, de manera directa o indirecta, el proceso jurisdiccional. Si bien las reglas sobre la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen en el proceso parecieran referirse solamente a tales órganos, en realidad tienen un alcance mucho mayor: son las normas que determinan la organización y la competencia de estos sujetos procesales, en función fundamentalmente de su intervención en el proceso jurisdiccional.

Sin embargo, sin dejar de reconocer el carácter procesal de todas estas normas, podemos clasificarlas, de acuerdo con el objeto directo de su regulación, en dos especies: 1) las normas procesales en sentido estricto, que son aquellas que determinan las condiciones para la constitución, el desarrollo y la terminación del proceso, y 2) las normas orgánicas, que son las que establecen la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen el proceso jurisdiccional. Dadas las características sui-géneris del

---

<sup>8</sup> Ibidem. p. 68.

Derecho Procesal del Trabajo, consideramos que esta rama de la ciencia jurídica procesal, debe ser ubicada dentro del DERECHO SOCIAL, considerando éste como género y como especie el Derecho Procesal Social o Laboral.

Ya sabemos que este Derecho Procesal Laboral es diferente a los otros derechos procesales como el Mercantil, Civil, Penal, etcétera, no sólo por sus peculiaridades naturales y por su proyección, sino también por las connotaciones especiales que tiene, como son entre otras la suplencia de la queja deficiente, la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la atención y defensa de los menores incapacitados y de las trabajadoras en los periodos de embarazo.

“El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del Trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre el Capital y el Trabajo y que tienden a darle efectividad al Derecho Laboral Sustantivo, especialmente cuando éste es violado por los dos factores de la producción o por uno solo de ellos.”<sup>9</sup>

También puede afirmarse acertadamente que el Derecho Procesal del Trabajo es la rama de la ciencia del Derecho que establece y regula el conocimiento, tramitación y resolución a través de los órganos jurisdiccionales

---

<sup>9</sup> Ibidem. p. 69.



del Trabajo de las cuestiones y conflictos entre los trabajadores, patrones y organismo de clase con motivo de las relaciones laborales.

Para nosotros el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico o económico de las relaciones obrero-patronales.

Respecto a las fuentes de trabajo existen muchos tipos de ellas, que es el origen o nacimiento de algo, y pueden por tanto ser históricas, políticas, legales y formales, entre otras, analizaremos en esta ocasión, por ser las más aceptadas, las fuentes formales del Derecho Procesal del Trabajo, las que son:

1. “La Legislación, es decir las leyes procesales del trabajo.
2. La Costumbre.
3. La Jurisprudencia.
4. El Reglamento.
5. La Circular, que es la fuente formal de menor jerarquía e importancia.”<sup>10</sup>

De las cinco fuentes antes señaladas de creación de las normas procesales del trabajo, nosotros consideramos que la única debe ser la Ley, para ello nos basamos en la circunstancia de que se trata de normas de

---

<sup>10</sup> PODETT, Ramiro. Tratado del Proceso Laboral. Tercera edición, ediar Argentina, 1996. p. 173.

Derecho Público, o sea que se refieren a la actuación de los tribunales u órganos jurisdiccionales.

Las demás fuentes formales mencionadas tienen una menor jerarquía y en cuanto a la jurisprudencia, o sea, la creación judicial de las normas procesales, vemos en ella el peligro de que sean los propios órganos jurisdiccionales los que estén creando las normas de su propia actuación, lo que sería riesgoso y carecería de la imparcialidad que toda normatividad procesal debe tener.

Consideramos que la jurisprudencia, el reglamento y la circular deben ser más bien fuentes de interpretación y aplicación de otras normas procesales preestablecidas, éstas sí, de carácter legislativo, pues las normas legales del proceso deben ser siempre de carácter legislativo. Sólo las normas legislativas deben dar estructura y fundamento al proceso.

Finalmente a este respecto debemos recordar que ni la jurisprudencia ni la costumbre pueden ir contra el texto de la Ley.

En relación a la Costumbre debemos tener presente que nuestra legislación expresamente establece que contra la observancia de la Ley, no puede alegarse el desuso, la costumbre ni la práctica en contrario.

Finalmente, podemos decir que los principios del Derecho Procesal Laboral son:

PUBLICO, que representa garantía de rectitud, seriedad y legalidad.

El proceso laboral se ventila públicamente a excepción de los casos previstos en el artículo 720 de la Ley.

GRATUITO. Este principio tiene su fundamento en el párrafo final del artículo 17 de la Constitución Política Mexicana y en lo dispuesto en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a que no puede cobrarse por las actividades jurisdiccionales de los Tribunales del Trabajo.

INMEDIATO, el principio de inmediatez lo encontramos en la obligación de los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje de estar en contacto inmediato con las partes del juicio laboral, interviniendo personalmente en todo el curso del proceso, a fin de que, existiendo una más estrecha comunicación entre partes y Junta se logre un laudo justo y equitativo.

PREDOMINANTEMENTE ORAL, este principio tiene su fundamento en lo dispuesto en los artículos 685 y 713 de la Ley Federal del Trabajo; en efecto, los trámites y diligencias orales se hacen más notorios en el procedimiento laboral que en cualquier otro procedimiento.

Después de iniciado el juicio laboral no debe utilizarse la Oficialía de Partes para la presentación, por escrito, de ninguna promoción de las partes, según el espíritu del Legislador, aunque en la práctica puede o no utilizarse dicho medio para la presentación de promociones de las partes.

SE INICIA A INSTANCIA DE PARTE, esto quiere decir que si los sujetos de la relación laboral o los terceros interesados, no instan al órgano jurisdiccional para que actúe, éste no puede intervenir de oficio en los conflictos de trabajo, por eso tienen que ser las partes las que requieran su intervención y actuación.

### **3. Concepto de Excepción y su clasificación.**

El principal derecho del demandado a defenderse de las acciones del actor es la Excepción. O como lo decía Ulpiano, “la excepción no es mas que una acción que el reo ejercita contra el actor. Desde el Derecho Romano se reconoció la excepción como el derecho procesal del demandado de hacer valer situaciones de hecho o de derecho a efecto de diferir, destruir o enervar la acción.”<sup>11</sup>

Por lo anterior, la doctrina distingue dos tipos de excepciones: las que atacan el fondo del derecho o las que se refieren a aspectos procesales.

En la práctica se han utilizado como términos sinónimos defensas y excepciones, costumbres indebidamente observadas, pues en el terreno del derecho se encuentran perfectamente establecidos los cambios de acción de la defensa y la excepción. Y para no caer en errores que pongan en peligro el éxito del derecho de defensa, es importante distinguir qué es una defensa, y qué una excepción.

---

<sup>11</sup> Cit. por CÓRDOVA, ROMERO, Francisco. Op. cit. p. 68.

Armando Porrás López establece la diferencia basándose en las siguientes razones: “a) 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; b) 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 de tenerla, sino que se puede dirigir en contra de los elementos o presupuestos de la acción, como cuando se trata de recusar el Juez; c) En cuanto al procedimiento la excepción, siempre se ejercita dentro de cierto tiempo falta 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>12</sup>

Francisco Ross Gámez complementa la idea anterior, manifestando “que la defensa va dirigida a los elementos constitutivos o integratorios de la acción, para demostrar que ésta no llegó a integrarse o constituirse, la excepción se dirige contra la acción cuando está integrada o constituida.”<sup>13</sup>

El siguiente ejemplo nos da una idea clara de la diferencia entre una excepción y una defensa. Ubiquémonos en el supuesto de un trabajador que demanda el pago de indemnización constitucional, salarios caídos y el pago de la prima de antigüedad, alegando que fue despedido injustificadamente en x fecha, si el patrón al contestar la demanda alega que el despido fue justificado, está aceptando los elementos integrativos de la acción, y por lo tanto estamos frente a una excepción de falta de acción que le corresponde probar. En

---

<sup>12</sup> PORRAS LÓPEZ, Armando. Op. cit. p. 174.

<sup>13</sup> ROSS GÁMEZ, Francisco. Op. cit. p. 163.

cambio, si el patrón al contestar la demanda niega el hecho del despido y alega que el trabajador actor siguió trabajando con posterioridad a la fecha en que ubicó el hecho del despido, estamos frente a una defensa. Habida cuenta que el despido implica la terminación del contrato de trabajo y la continuación en la prestación del servicio significa que persiste dicho contrato.

El derecho de defensa lo consagra la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 879, cuando dispone que aunque el demandado no oponga excepciones, puede ofrecer pruebas para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda.

La doctrina jurídica ha sido muy prolija en la clasificación de las excepciones, por lo que sería abrumador hacer referencia a todas ellas, y solo nos ocuparemos de la clasificación que Eduardo Pallares expone en su diccionario de Derecho Procesal Civil, por considerarla como una de las más importantes.

- a) “Excepciones Procesales. Se refieren únicamente a irregularidades vicios de proceso, principalmente a la falta de presupuestos procesales y no conciernen a la cuestión de fondo, o sea a los derechos litigiosos. Cita como ejemplo: La incompetencia del Juez, la incapacidad procesal de las partes y la litispendencia entre otras.

- b) Excepciones materiales o substantivas. Se refieren a los derechos y obligaciones materia del juicio, como las excepciones de pago y prescripción entre otras.

Ambas clases de excepciones, las procesales y materiales, pueden ser perentorias o dilatorias. Las primeras tienden a destruir la acción, mientras que las segundas dilatan su ejercicio o ponen obstáculos a la tramitación del proceso. Estas últimas, las dilatorias, son de previo y especial pronunciamiento o simplemente dilatorias. Las primeras suspenden la tramitación del procedimiento y se resuelve previamente a la cuestión de fondo, como las excepciones de incompetencia y la falta de personalidad. Las simplemente dilatorias se resuelvan al momento de pronunciarse el fallo, como la de falta de acción, cosa juzgada, prescripción, etcétera.

- c) Excepciones personales. Son aquellas que únicamente pueden oponer algunas de las personas obligadas en la relación jurídica material del proceso, como por ejemplo, en el caso de que existan varios deudores mancomunados y el acreedor ha perdonado a uno de ellos, sólo éste puede hacer valer la excepción.
- d) Excepciones reales. Las que siendo inherentes a la deuda, cuyo pago demanda el actor pueden oponerla todos los obligados. Ejemplo, las excepciones de prescripción y pago.

- e) Excepciones contradictorias. Son aquellas que no pueden ser procedentes al mismo tiempo. Si una es válida la otra se elimina, como por ejemplo la de plus petitio y pago.”<sup>14</sup>

A manera de resumen diremos, que en la contestación a la demanda es donde el demandado debe hacer valer sus defensas y excepciones. Contestación que puede hacerse verbalmente o por escrito, y en ambos supuestos se requiere realizar la misma ante la Junta, a la hora y fecha previamente señalada para tal fin. (Artículo 878, fracción III).

La ley señala como obligación para el demandado 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 legislador establece una serie de reglas imperativas para el demandado, cuyo incumplimiento sanciona la autoridad encargada de resolver los conflictos obrero-patronales, y que son las consignadas en la última parte de la fracción IV del artículo 878, que dice. 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 puede apreciarse, la contestación a la demanda deberá confeccionarse atendiendo al contenido de la demanda en su integridad, en ella

---

<sup>14</sup> CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Op. cit. p. 72.



podrá el demandado oponer tantas excepciones como acciones haya ejercitado el actor y se extenderá tanto como hechos fundatorios de la acción haya narrado el actor. Por ello no es abundante la bibliografía sobre la contestación a la demanda, precisamente porque la misma se producirá en función de la demanda.

Un aspecto importante que puede darse al contestar la demanda, es decidir si se contesta o no, cuando se advierta que la Junta que emplazó a juicio no es la competente para conocer y decidir la situación jurídica planteada por el actor, ya que si el demandado opone la excepción de incompetencia y ésta se declara improcedente, si no contestó la demanda se le tendrá por contestada en sentido afirmativo. (Artículo 878, fracción V). Si la contesta y se declara incompetente la Junta, será nula su contestación (Artículo 706), y la parte actora ya conocerá sus defensas y excepciones para cuando ocurran ante la junta competente, salvo los casos contemplados en los Artículos 704 y 928, Fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

La contestación a la demanda produce entre otros efectos, lo siguiente:

- a) Determinar la competencia de la junta, desde el punto de vista del demandado;
- b) Establecer los puntos litigiosos, o sea, fijar la litis; y
- c) Establecer la relación jurídico procesal del demandado con la autoridad y con el actor.

Al tratar las diferentes etapas del proceso, nos referiremos a la de arbitraje, en donde volveremos a tocar algunos aspectos de la contestación a la demanda.

#### **4. Concepto de Prescripción.**

Antes de hablar del término prescripción será conveniente señalar aunque someramente de los términos procesales. Comenzaremos diciendo en que se distinguen los términos de los plazos: “términos son ciertos espacios de tiempo que se fijan para la realización de una actividad conjunta del tribunal con las partes o con otras personas (testigos o peritos), y plazos, los espacios de tiempo que generalmente se fijan para la ejecución de actos procesales unilaterales.”<sup>15</sup> También se diferencian estos dos conceptos fundándose en que mientras la voz término significa “el conjunto o espacio de tiempo que media para la realización de un acto procesal, o sea el momento en que debe llevarse a cabo dicho acto, por ejemplo, la celebración de una audiencia; el plazo en el espacio de tiempo en que efectiva o válidamente se puede realizar un acto procesal, como es el caso de la interposición de la demanda o de algún recurso.”<sup>16</sup>

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, en términos muy parecidos, dicen que “la doctrina procesal distingue entre términos y plazo, entendiendo al primero como el espacio de tiempo que se fija para la realización conjunta de una actividad del tribunal con las partes o con otras personas; plazo, es el

---

<sup>15</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Porrúa, México, 2001. p. 205.

<sup>16</sup> *Ibidem*. p. 206.

espacio de tiempo que generalmente se fija para la ejecución de actos procesales unilaterales para la actividad de las partes.”<sup>17</sup>

Castorena, impreciso, se limita a decir que, “El ejercicio de los derechos y facultades debe hacerse dentro de los plazos y en los términos concedidos por la ley”<sup>18</sup>, con lo que insinúa una cierta diferencia, que no concreta.

Para nosotros, el concepto, de término corresponde, fundamentalmente, a la etapa en que puede producirse un determinado acto procesal, con lo que se hace referencia a un espacio de tiempo dentro del cual ha de llevarse a cabo el acto de que se trate, si se contempla de una manera positiva (por ejemplo, el plazo para contestar el pliego de peticiones en un emplazamiento a huelga: artículo 922) o a la etapa en que ya no debe producirse un determinado acto procesal (por ejemplo, la notificación que vulnere el plazo mínimo que debe transcurrir entre el emplazamiento a juicio y la audiencia inicial, artículo 873, que fija diez días, por lo menos). Pero también puede referirse al momento en que debe llevarse a cabo un acto procesal (fijación de una fecha y hora de audiencia) en el que no suele tener importancia el tiempo intermedio, salvo que, por razones de celeridad, la ley señale un plazo máximo. Es el caso del mismo artículo 873 cuando dispone que El Pleno o la Junta Especial... “dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y

---

<sup>17</sup> TENA SUCK, Rafael. y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Trillas, México, 2000. p. 84.

<sup>18</sup> CASTORENA, Jesús. Derecho del Trabajo. Tercera edición, Porrúa, México, 2000. p. 135.

ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda.”<sup>19</sup>

Sólo por razones de sistemática y, fundamentalmente, a título de ejemplificación, se puede hacer referencia a algunos plazos mínimos y máximos que la propia ley establece también para ambos.

a) Plazos máximos para la autoridad:

- Veinticuatro horas contadas a partir de la recepción del escrito de demanda, para dictar acuerdo de admisión y señalamiento de fecha para la celebración de la audiencia de Ley. (Artículo 873).
- Formulación por el auxiliar de un proyecto de resolución en forma de laudo en el término de diez días desde que quede cerrada la instrucción. (Artículo 885).
- Solicitud de cualquiera de los miembros de la Junta de realizar las diligencias no practicadas o cualquiera que juzgue conveniente para un mejor proveer, que deben solicitar en cinco días. (Artículo 886).
- Comunicación al patrón del emplazamiento a huelga, que debe hacerse en el término de cuarenta y ocho horas. (Artículo 921).

---

<sup>19</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 281.

- Resolución sobre la existencia o inexistencia de huelga, la cual debe ser dictada en el término de veinticuatro horas siguientes a la recepción de las pruebas. (Artículo 930-V).

b) Plazos máximos para las partes:

- El plazo genérico para la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, que se fija en tres días hábiles. (Artículo 735).
- Corrección en tres días de irregularidades de la demanda, advertidas por la junta. (Artículo 873, segundo párrafo).
- Contestación del emplazamiento a huelga en cuarenta y ocho horas. (Artículo 922).
- Promoción de la declaración de inexistencia de la huelga en el término de setenta y dos horas. (Artículo 929).

c) Plazos mínimos para la autoridad:

- Anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, entre una notificación y el día y hora en que deba efectuarse una diligencia, salvo disposición en contrario de la ley (artículo 748). Dispone en contrario el artículo 928-II al señalar, en materia de huelga, que No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones.

- Anticipación de diez días hábiles, por lo menos, entre el emplazamiento a juicio y la celebración de la audiencia inicial. (Artículo 873 y 893).

d) Plazos mínimos para las partes:

- Seis días de anticipación por lo menos, a la fecha señalada para suspender los trabajos, cuando se emplace a huelga a una empresa de servicios particulares. (Artículo 920-III).
- Diez días de anticipación, por lo menos, a la fecha señalada para suspender los trabajos, cuando se emplace a huelga a una empresa de servicios público. (Artículo 920-III).

Con respecto a las audiencias y diligencias, no es tan importante el tiempo que debe transcurrir antes de su celebración (con serlo, en ocasiones, en homenaje a la celeridad de los procesos) como el tiempo en que pueden efectuarse los actos procesales previstos. A ello nos referimos antes al mencionar los días y horas hábiles lo que envuelve, ciertamente a un concepto de término.

Ahora bien en relación al término prescripción se puede decir lo siguiente:

Antes de definir que es prescripción, preclusión y caducidad es pertinente apuntar que entendemos por término judicial, en virtud que las

mencionadas figuras tienen su razón de ser en el tiempo y precisamente por el transcurso de éste, se determina si se ganan o pierden derechos al ejercer determinada acción.

Término judicial es el tiempo en el que un acto procesal debe de llevarse a cabo para tener eficacia y validez legal.

Como podemos observar, el tiempo es un factor muy importante para otorgar validez a los actos jurídicos, sería absurdo pensar que tuviéramos todo el tiempo del mundo para ejercer nuestros derechos.

Ahora bien, hemos señalado con anterioridad que la acción se encuentra sujeta a su vigencia en un tiempo determinado, dentro del cual debe ser ejercida, en caso contrario se pierde por prescripción.

Por prescripción entendemos “el modo de liberarse de una obligación por no haberse ejercitado su cumplimiento durante el tiempo fijado por la ley, o bien, la extinción de una deuda por no reclamar su derecho el acreedor contra el deudor, dentro del tiempo señalado por la ley. La prescripción no solo sirve para adquirir el dominio de una cosa, sino también para adquirir la libertad o exoneración de una carga, obligación o deuda, luego que el acreedor ha dejado pasar el tiempo que le estaba fijado para hacer valer su acción o derecho.”<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Octava edición, Porrúa, México, 2003. p. 134.

Podemos también definir la prescripción, como el modo de adquirir derechos o de liberarse de una carga o de obligaciones mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones señaladas por la ley.

Entonces, concluiremos que en el derecho civil la doctrina refiere por un lado, la prescripción positiva y, por otra, la prescripción negativa. La primera de ellas, es aquel modo por virtud del cual se adquieren derechos o dominio sobre alguna cosa, por transcurrir el tiempo fijado por ley. La segunda es la llamada prescripción negativa, mediante la cual se extinguen, se exoneran o se liberan de obligaciones, por el transcurso del tiempo fijado por ley.

Ahora bien, reiteramos de nueva cuenta que en materia laboral tiene una sola de esas connotaciones, se trata de su aspecto negativo, por lo cual mediante el transcurso del tiempo se extinguen derechos por no haberlos hechos valer. La clasificación de positiva y negativa parece evidente, sin embargo consideramos que la prescripción lleva implícita al momento que opera, por una parte la extinción de obligaciones y, por la otra, para la contraparte la adquisición de ciertos derechos, lo cual se entiende como prescripción positiva.

La prescripción se considera entre todas las instituciones jurídicas como la más necesaria para el orden público, por lo que con razón ha sido llamada por los antiguos como patrona del género humano, por los servicios que hace a la sociedad manteniendo la paz y tranquilidad entre los hombres eliminando el número de pleitos.



Por consiguiente, al ser la prescripción del orden público nadie puede renunciar a ella con anticipación, pero una vez adquirida se puede desistir de ésta.

Podría parecer lógico que una acción no prescribiera, pero este planteamiento en realidad no es deseable, sino por el contrario, todo derecho de acción, por garantía y seguridad jurídica debe ser prescriptible. De tal modo, todos los cuerpos jurídicos que garantizan el derecho de acción, correlativamente a su vigencia, establecen también los términos de prescripción de las mismas.

Lo anterior no es ajeno a nuestra Ley Federal del Trabajo, que señala claramente la vigencia de las acciones en un artículo expreso, el cual establece los términos en que prescriben, al determinar en forma clara cuando se extinguen los derechos de los trabajadores y de los patrones para reclamar sus respectivos intereses ante las autoridades laborales.

En el presente apartado hemos expuesto únicamente lo referente a nuestro tema central, la prescripción, ya que en el capítulo siguiente aportaremos sus principales antecedentes históricos así como su evolución jurídica. En el capítulo 3, referiremos más ampliamente sobre la regulación de dicha figura en el derecho procesal laboral, la cual desde este momento podemos señalar que es concebida únicamente en su aspecto pasivo, es decir, la actual Ley Federal del Trabajo se refiere a la prescripción negativa, aquella por la cual dejamos de tener derecho a ejercitar nuestra acción, por no hacerlo en el tiempo concedido por la ley.

## 5. La Preclusión.

Suele atribuirse al Chiovenda la primera aportación sobre el concepto de preclusión, aunque el maestro italiano, en nota a pie de página, dice que “El mérito de haber aclarado el principio, aquí expuesto corresponde particularmente al llorado Wulow.”<sup>21</sup>

No obstante, lo dicho es importante y es válido repetir su concepto en el que cabe advertir, anticipamos, en cierto sofisma:

La preclusión consiste dice Chiovenda, “en que después de la realización de determinados actos o del transcurso de ciertos términos queda precluso a la parte el derecho de realizar otros actos procesales determinados, o, en general, actos procesales.”<sup>22</sup>

Es importante la diferencia que establece Chiovenda al señalar “que de la preclusión puede nacer un derecho, por ejemplo, la cosa juzgada, pero también puede nacer una simple situación jurídica. Esta se distingue del derecho en que contiene únicamente un elemento del derecho o de un efecto o acto jurídico futuro; esto es, tiénese una circunstancia que, con el concurso de otras circunstancias posteriores, puede concluir a un cierto efecto jurídico, mientras que si estas circunstancias no se verifican queda sin ningún efecto. Por ejemplo, el parentesco es un elemento de derecho, que con el concurso de

---

<sup>21</sup> CHIOVENDA, Giuseppe. Derecho Procesal Civil. T. II, Tercera edición, Depalma, Argentina, 1996. p. 394.

<sup>22</sup> *Ibidem*. p. 394.

otras circunstancias, posteriores puede conducir al derecho a suceder...”<sup>23</sup> ...la sentencia que declara la capacidad objetiva o subjetiva del Juez, la excepción de nulidad omitida, la falta de respuesta a un interrogatorio, etcétera, etcétera, llevan consigo la adquisición de otros tantos elementos que, con el concurso de posteriores circunstancias conducirán después a la sentencia de fondo y determinarán su contenido.

Para Eduardo J. Couture, “La preclusión se define generalmente como la pérdida, extinción o consumación de una facultad procesal. Resulta normalmente de tres situaciones diferentes: a) por no haber observado el orden u oportunidad dado por la ley para la realización de un acto; b) por haberse cumplido una actividad incompatible con el ejercicio de otra; c) por haberse ejercitado ya una vez, válidamente, dicha facultad (consumación propiamente dicha.)”<sup>24</sup>

Resumiendo lo anterior se puede decir que en rigor la preclusión no es un instituto único e individualizado sino más bien una circunstancia atingente a la misma estructura del juicio a que ya se ha hecho referencia, con lo que alude a un tipo de juicio claramente definido.

Pallares, tal vez más preciso, dirá que “la preclusión es la situación procesal que se produce cuando alguna de las partes no haya ejercitado oportunamente y en la forma legal, alguna facultad o algún derecho procesal o cumplido alguna obligación de la misma naturaleza y hace a continuación

---

<sup>23</sup> Ibidem. p. 395.

<sup>24</sup> COUTURE, Eduardo. Op. cit. p. 208.

referencia a la situación de rebeldía en que se coloca el demandado que no contesta la demanda y que, por ello mismo, pierde el derecho a hacerlo.”<sup>25</sup>

El proceso laboral mexicano es claramente preclusivo y precisamente en el sentido de las situaciones que clasifica Couture. En materia y términos la disposición aplicable es el artículo 738: Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía.

No obstante, la preclusión en nuestra materia es de mayor trascendencia que en otras ramas del derecho, con relación a los términos, ya que, como hemos visto, la naturaleza dividida del proceso laboral hace que no operen tanto los términos como las oportunidades instantáneas, quiere decir, el ejercicio, es el momento preciso, de un derecho y no dentro de un determinado plazo (sin perjuicio de reconocer, que las audiencias llevan implícitas un cierto plazo aunque se mida en hora y minutos). Así, la disposición que regula la forma en que debe contestarse la demanda es notable en cuanto a su intención preclusiva: En su contestación dice el artículo 878-IV 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, 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.

---

<sup>25</sup> PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Tercera edición, Porrúa, México, 2001. p. 167.

La preclusión derivada del ejercicio de una actividad incompatible con el ejercicio de otra a que se refiere Couture, alude a lo que él denomina el principio de eventualidad. Afirma el maestro uruguayo que los litigantes deben hacer valer sus defensas conjuntamente cuando la ley así lo disponga. Aunque las proposiciones sean excluyentes, debe procederse así en previsión, in eventum, de que una de ellas fuera rechazada, debiendo entonces darse entrada a la subsiguiente. Al principio ya sentado de que las excepciones dilatorias deben oponerse juntas, se agrega el de la acumulación del recurso de nulidad al de apelación.

Entre nosotros ese mismo principio se manifiesta en la carga de contestar la demanda, no obstante haber opuesto la excepción dilatoria de incompetencia, ya que de declararse esta improcedente, la omisión tendrá por consecuencia que se tenga por confesada la demanda. (Artículo 878-V).

El mismo principio de cosa juzgada lleva implícito un concepto de preclusión aunque puedan establecerse algunas diferencias.

En la preclusión durante el pleito no se produce la cosa juzgada y pueden proponerse nuevas cuestiones y excepciones que pueden privar la importancia práctica a la preclusión. En alguna medida el concepto de prueba sobre hechos supervenientes a que se refiere el artículo 778 Ley Federal del Trabajo podría invocarse en relación al concepto de preclusión durante el pleito a que se refiere Chiovenda.

De lo arriba expuesto, podemos referir que la preclusión es una de las características del proceso moderno, mediante ella se obtiene:

- a) Que el proceso se desarrolle en un orden determinado, lo que sólo se consigue mediante la preclusión y, que las partes no ejerzan sus facultades procesales en cualquier momento.
- b) Que el proceso esté constituido por diversas secciones o periodos, concluido cada periodo, no es posible retroceder a otro anterior, ya que esta figura engendra lo que llaman los modernos procesalistas fases del proceso.
- c) Que las partes ejerzan en forma legal sus derechos y cargas procesales, no sólo dentro del término que para ello fije la ley, sino también con las debidas formalidades y requisitos.

Para Luis Juárez Echegaray, “la finalidad de la preclusión es mantener el orden en el proceso, procurando que la actividad de las partes se realice en forma ordenada y procurando evitar al mismo tiempo, el desgaste inútil de la actividad humana y de los órganos jurisdiccionales, pudiendo advertir que todo proceso debe servirse en mayor o menor grado de la preclusión.”<sup>26</sup>

Para Miguel Bermúdez la preclusión es “la situación procesal que se produce porque alguna de las partes no ha ejecutado oportunamente y en forma legal alguna facultad o algún derecho procesal.”<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> JUÁREZ ECHEGARAY, Luis. Derecho Procesal. Tercera edición, Oxford, México, 2001. p. 231.

<sup>27</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, Trillas, México, 2001. p. 321.

De las anteriores ideas podemos desprender que la preclusión es en esencia la pérdida de la facultad procesal por el solo hecho de haberse alcanzado el límite máximo señalado por la ley para su ejercicio, lo que se traduce en la imposibilidad que encuentran las partes de ejercitar las facultades procesales más allá de las previsiones que el legislador tuvo en cuenta al establecerla; o sea que la preclusión cuando opera, actúa como un impedimento o imposibilidad; la facultad procesal no usada o deficientemente usada, se extingue, quien dio lugar a ella en el futuro no podrá usarla.

Desde la perspectiva de su finalidad, la preclusión se sustenta en el hecho de que no bastaría que los actos procesales se sucedan en orden lógico, si las partes los pudieran utilizar indefinidamente; por ejemplo, si el demandado contestara la demanda haciendo valer primero una excepción, luego, con posterioridad, hiciera valer otra y en un tercer momento una más, con lo cual la marcha del proceso se retardaría considerablemente.

## **6. La Caducidad.**

La caducidad de la instancia también existió desde el derecho romano, actualmente es la extinción de un derecho, facultad, instancia o recurso, es decir es la extinción de la relación jurídica procesal a consecuencia de la inactividad del demandante y del demandado durante un cierto tiempo, señalado en el ordenamiento procedimental que la regula. De la misma forma la caducidad tiene por objeto evitar la prolongación de un proceso por tiempo indeterminado.

El legislador interpreta esta conducta procesal como falta de interés y, por tanto, como justificación suficiente para que en los casos hipotéticamente definidos, opere la caducidad rigurosamente.

Eduardo Pallares, define a la caducidad “como sinónimo de prevención, como extinción de la instancia judicial porque las partes abandonan el ejercicio del impulso procesal. El abandono se manifiesta toda vez que ninguna de ellas procura en el proceso las promociones necesarias para que llegue a su fin.”<sup>28</sup>

La caducidad se produce por un no hacer, por la inactividad las partes, en otras palabras, es la sanción que la ley establece a la inactividad procesal de las partes.

La caducidad es solamente extintiva, se produce siempre por el transcurso de los meses y, por regla general, corre y no se interrumpe sino sólo con actos procesales y en muy pocos casos la caducidad se refiere a la instancia y no al juicio, ésta observación tiene valor pragmático, podemos mencionar como ejemplo el caso en que caduca la segunda instancia, pero queda viva y eficaz la primera, como sucede en nuestro derecho cuando el apelante no presenta su escrito de agravios en tiempo oportuno.

---

<sup>28</sup> PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal. Cuarta edición, Porrúa, México, 2002. p. 271.



## 7. Concepto de Incidente.

En un proceso, se pueden producir modificaciones del objeto procesal en cualquiera de sus elementos definidores: sujetos, objeto y título. En cambio de nombre en virtud de una rectificación introducida por el actor, respecto del demandado, constituye una modificación subjetiva. Una corrección del cálculo matemático acerca de lo reclamado, implica el cambio de objeto.

Los procesos pueden experimentar además anomalías de menor rango cuando se altera la conexión que existe entre la pretensión y la oposición a la pretensión. Se trata de dudas que surgen sobre la conexión que existe entre la pretensión y la oposición y que reciben el nombre de cuestiones. Dice Guasp: “Pues bien, hay una verdadera anomalía o crisis objetiva del proceso siempre que, después de planteado el cuestionario normal del mismo, surjan algunas dudas que no pertenezcan a la lista inicialmente establecida. Este es, precisamente, el incidente, ya que incidente no quiere decir otra cosa que cuestión anormal: la alteración procesal que consiste en la originación de las cuestiones que no pertenecen al tema lógico normalmente establecido.”<sup>29</sup>

La anormalidad tiene, sin embargo, ciertas reglas y exige, por lo tanto, en un orden creciente de intensidad, que se trate de cuestiones que surjan durante la tramitación de un proceso, que se relacionen con el tema básico del litigio, sin formar parte integrante de él, y que impongan por naturaleza una

---

<sup>29</sup> Enciclopedia Jurídica Omeba. Op. cit. p. 871.

resolución desligada, por lo menos conceptualmente, de la decisión que recaiga sobre el ámbito normal del litigio.

A los incidentes se les puede asignar un régimen específico que atiende a su importancia singular, si se trata de superincidentes. Entre ellos se encuentran los conflictos jurisdiccionales, las cuestiones de competencia, los incidentes de recusación, las cuestiones de acumulación, inicial o sucesiva y, entre otras, las llamadas excepciones dilatorias.

En otras ocasiones se establece un proceso especial para la generalidad de los incidentes. Por último, cuando se trata de cuestiones cuya anormalidad es mínima, se sigue un régimen mucho más breve y flexible que en cada caso se determina. Son ciertas desviaciones mínimas que se insertan en una tramitación básica para recoger y examinar algún problema marginal: por ejemplo, las impugnaciones de determinadas actividades procesales realizadas fuera de su encaje ordinario, que el mismo Juez, previamente y sobre la marcha, por así decir, ha de resolver. Aquí, a diferencia de los incidentes verdaderos, cabría hablar, en un sentido de menor alcance, de meras incidencias, si bien en ocasiones se utiliza esta palabra como designación genérica de toda cuestión anormal.

El autor Guasp señala, “sin pretender en absoluto modificar sus conceptos, habría que aclarar que en la Ley Federal del Trabajo los incidentes se pueden plantear aún sin haberse producido la oposición a la pretensión, ya que solo respecto del incidente de incompetencia la ley indica que no releva de

la carga de contestar (artículo 878-V) aunque, inclusive, permitiría abstenerse de hacerlo solo que con riesgo de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, de resolverse negativamente la cuestión.”<sup>30</sup>

Cita en la que no concordamos, toda vez que el numeral que señala contempla la obligación de dar contestación a la demanda por la patronal, no obstante que éste oponga Excepción de Incompetencia, y el autor concibe a dicho numeral como que éste señala el que la patronal tiene la obligación de dar contestación a la demanda aunque oponga Incidente de Competencia, es decir, del texto del Artículo se desprende la oposición de una excepción y no un incidente, error en el cual incurre el autor.

En general la doctrina, al hacer referencia a los incidentes, alude a sus efectos.

Para fundamentar la propuesta que vamos a sustentar en el presente trabajo, es necesario el análisis del término incidente, que a continuación definimos y de cual ubicaremos su valoración en el derecho procesal laboral en el capítulo 3, así como su regulación y los tipos de incidentes que se presentan en dicho proceso.

Surgen diversos criterios respecto a este concepto, entre ello Miguel Bermúdez define al incidente como “toda controversia que sobreviene en el curso de un asunto o negocio y que tiene con éste algún enlace o unión.”<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Ibidem, p. 872.

<sup>31</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Op. cit. p. 170.

Para Rafael de Pina “incidente es el procedimiento legalmente establecido para resolver cualquier cuestión que con independencia de la principal surge en un proceso. También opina que ha sido un error denominar incidente a la cuestión distinta de la principal.”<sup>32</sup>

Para Hugo Alsina, “incidente (de incidens, acontecer, suspender, interrumpir) es todo acontecimiento que sobreviene accesoriamente durante el curso de la instancia. Así, la interposición de un recurso, el pedido de nulidad de una diligencia procesal, el embargo preventivo, la oposición a una diligencia de prueba, etcétera, constituyen incidentes del principal.”<sup>33</sup>

Para Hernando Devis Echandia, “los incidentes son decisiones iuris tantum que deben ser adoptadas en el curso del juicio antes de la sentencia que le pone fin.”<sup>34</sup>

La palabra incidente puede aplicarse a las excepciones, a las contestaciones y a todos los acontecimientos accesorios que se originen en un negocio e interrumpan o alteren su curso ordinario.

Son incidentes de un juicio, el nombramiento de un nuevo procurador, la recusación de un Juez u otro funcionario de la administración de justicia, la acumulación de autos, la reposición de la prueba perdida, la reclamación de la nulidad de una o varias actuaciones, la reposición de una providencia o auto, la

---

<sup>32</sup> DE PINA, Rafael. Op. cit. 297.

<sup>33</sup> ALSINA, Hugo. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. T.IV. Segunda edición, Sociedad Anónima, Argentina, 1991. p. 509.

<sup>34</sup> DEVIS ECHANDIA, Hernando. Teoría General del Proceso. T.II. Cuarta edición, Universidad, Argentina, 2000. p. 511.

petición de un término extraordinario de prueba, la declinatoria de jurisdicción, la alegación y prueba de tachas.

Entonces, el incidente es un procedimiento accesorio que puede presentarse dentro del proceso, y que en materia laboral se tramitan dentro del proceso como de previo y especial pronunciamiento, característica que se traduce en que deben ser resueltos para continuar conociendo del proceso laboral, pero de alguna u otra forma, limitan el curso ordinario de resolución en los conflictos laborales. En el capítulo tercero hablaremos de los incidentes actualmente regulados por la ley de la materia.

### **CAPÍTULO 3**

## **REGULACIÓN JURÍDICA DE LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL**

Después de analizar en el capítulo segundo, lo relacionado a los conceptos generales que estaremos abordando a lo largo del presente trabajo, corresponderá que en este capítulo se establezca la regulación existente de la prescripción en el procedimiento laboral, comenzando con los principios que rigen el Derecho Laboral y en general todo lo inherente a ésta figura procedimental.

#### **1. Principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo.**

Con las aludidas reformas de 1980, también se concedió mayor importancia a los principios procesales que igualmente caracterizan al Derecho Procesal del Trabajo, tales como: el de inmediatez, economía procesal y celeridad, principalmente, sin olvidar que en dicho proceso se presenta en gran medida la publicidad, que consiste en que las audiencias son ventiladas en público; la oralidad que constituye una forma de actuación importante en las juntas; así también la informalidad en las promociones; la garantía que en dicho proceso prevalece la instancia de parte como motor del mismo, y la existencia de la suplencia de la queja a favor de los trabajadores, esto como signo de igualdad entre las partes.

Ahora bien, creemos que en cuanto a los principios procesales de inmediatez, economía procesal y celeridad, merecen un análisis más a fondo,

en atención a que se encuentran estrechamente vinculados con la propuesta de nuestro trabajo.

Sin embargo, primeramente es pertinente hacer la aclaración y diferenciación entre los principios procesales y los principios generales del Derecho. Al respecto, Rafael De Pina señala “que los principios generales del Derecho son las concreciones del pensamiento de un pueblo entorno de la idea de la justicia que sirven de inspiración al orden jurídico estatal.”<sup>1</sup>

Por nuestra parte coincidimos con este autor, consideramos que cuando el legislador incluye los principios generales del Derecho entre las fuentes formales del ordenamiento jurídico, se refiere a los principios que sirven de base a la legislación nacional. En cambio, los principios procesales son los mecanismos de que se vale un órgano jurisdiccional para su mejor desarrollo y para lograr su objetivo, es decir, la impartición de justicia de una manera pronta y eficaz.

Precisamente atendiendo a ese objetivo, los principios de celeridad, inmediatez y economía procesal, son impregnados en el proceso laboral, como veremos enseguida.

---

<sup>1</sup> DE PINA, Rafael. Op. cit. p. 397.

## **Principio de Inmediatez.**

Es la proximidad que las Juntas deben tener con las actuaciones procesales, en otras palabras, durante el desarrollo de las audiencias, las partes deben comunicarse directamente entre sí y con el personal jurídico encargado de dirimir el conflicto, a su vez el Juzgador debe comunicarse con las partes, así como con las demás personas que intervienen en el proceso.

Al respecto, Eduardo J. Couture señala que “el nombre del principio de inmediatez se usa para referirse a la circunstancia de que el Juez actúe junto a las partes en tanto sea posible en contacto personal con ellas, prescindiendo de intermediarios tales como relatores, asesores, etc.”<sup>2</sup>

El impartir justicia tiene que ser resultado de un análisis lógico jurídico de las pruebas aportadas y en los juicios orales, este análisis, en mucho se basará en la apreciación directa que de ellas se logre a través de la inmediación. De lo anterior se desprende que este principio tiene mucha relación con el principio de oralidad que igualmente existe en Derecho Laboral, por que en este sistema la relación entre los litigantes y de estos con los integrantes de la Junta es directa e inmediata.

De igual forma, este principio tiene relación con el principio de concentración procesal, ya que proporciona celeridad y un mejor acceso del juzgador a las pruebas presentadas.

---

<sup>2</sup> COUTURE, Eduardo. Op. cit. p. 199.



## **Principio de Economía o Concentración Procesal.**

Es aquel en virtud del cual los diversos momentos que integran el proceso laboral, se resuelven en unidad de actos. Este principio tiende a acelerar el proceso, a eliminar los trámites que no resulten indispensables para concentrar una visión precisa de la litis.

Eduardo J. Couture opina al respecto que “este principio pugna por aproximar los actos procesales unos a otros, concentrándose en breve espacio de tiempo la realización de los mismos.”<sup>3</sup> Es decir, consiste en reunir en el menor número de audiencias y etapas procesales posibles la totalidad de la tramitación procesal.

Dicho principio tiene su fundamento en la esencia del Derecho del Trabajo y de la justicia laboral, que por su carácter social, requiere ser pronta y expedita en beneficio de las partes contendientes en el juicio.

De igual forma, este principio tiene mucha relación con el principio de celeridad procesal, por lo que comúnmente son confundidos, lo cierto es la relación estrecha que guardan y que tienen como único fin que la justicia sea rápida y económica, características que se obtendrán con la sencillez en los actos procesales.

---

<sup>3</sup> Ibidem. p. 200.

## **Principio de Celeridad.**

Es tal vez uno de los más importantes por sus fines, porque la declaración del derecho y sobre todo, su ejecución, deben ser siempre realizadas con prontitud, por que en ellos reside el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico materiales de cada individuo.

La demora ya sea en la declaración del derecho o bien en la ejecución, lógicamente lesiona los intereses puestos en juego, porque en cada uno de los casos planteados ante el tribunal, el juzgador (guardando los términos prefijados por la ley) debe buscar la abreviación procesal, ordenando de tal manera la secuela del juicio, que permita que la justicia impartida por los tribunales laborales sea rápida y expedita, porque efectivamente en todo proceso el tiempo es invaluable, y quien dispone de él tiene parte del triunfo y, quien no puede esperar se sabe de antemano derrotado.

Entendemos la radical importancia del tiempo en todo proceso porque ello implica economía no solo para las partes contendientes, sino también para los tribunales quienes podrán desahogarse de trabajo, para ello, los mismos deben buscar una buena dirección en todo proceso; esto se traduce en aquella actividad que tiene por objeto el desarrollo legal y conveniente del proceso y la terminación de la controversia por el camino más corto posible.

De igual forma, en atención al principio de celeridad, se han simplificado formas procesales, despojándolas de formulismos pesados e

inútiles, lo cual además de proporcionar facilidad y prontitud, brindan la oportunidad de promoción y defensa. Todo ello tiende a alcanzar dentro del proceso laboral la tramitación y expedición de justicia de manera pronta, finalidad que busca la propuesta que sustentamos, que la excepción de prescripción sea tramitada como un incidente de previo y especial pronunciamiento.

Vistas las características generales del proceso laboral implementadas a partir de las reformas de 1980, las cuales a pesar de su buena intención y funcionalidad por muchos años, actualmente han sido rebasadas por muchas situaciones, por lo cual consideramos necesario pugnar por reformas que contemplen nuevos mecanismos que procuren evitar la inoperancia jurídica.

## **2. Actos de procedencia a la excepción de prescripción.**

Ahora, hablaremos específicamente del proceso, especialmente de los actos que le dan inicio y que preceden nuestro tema de estudio, a efecto de plantear su ubicación dentro del Derecho Procesal del Trabajo, lo cual nos permitirá introducirnos en su regulación actual y alcances, para señalar lo que consideramos son las ventajas de nuestra propuesta.

Es decir, la excepción de prescripción se opone al contestar la demanda y para referirnos a ese momento debemos señalar brevemente los actos que como hemos dicho, anteceden a la etapa donde tal situación tiene cabida, por lo que merecen un somero análisis.

Señalamos, al definir el concepto de acción procesal, “que ésta es el poder o facultad de provocar la actividad de un órgano jurisdiccional, es decir, de iniciar el proceso con el fin de obtener una sentencia favorable y obviamente su ejecución.”<sup>4</sup>

El proceso laboral en México coincide con esa regla ya que se inicia mediante el impulso de quien se siente afectado en sus derechos, ejerciendo la acción correspondiente señalada en la Ley Federal del Trabajo. Dicha acción se materializa con la presentación de la demanda, ya definida ésta como el documento vehículo que contiene la facultad de provocar a los órganos jurisdiccionales. Así también, recordemos que la demanda laboral contiene nuestras pretensiones, al igual que los hechos que motivan su fundamento legal. Al impulsar el proceso mediante la acción, buscamos que nuestras pretensiones sean satisfechas.

Por otra parte, a pesar que el proceso laboral es predominantemente oral y el mismo no exige formulismos, la Ley Federal del Trabajo señala que la demanda debe ser por escrito.

Al interponerse, comienza formalmente la actuación de los tribunales del trabajo que en nuestro país se denominan por razones meramente históricas: Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales en razón de la competencia señalada por la propia ley, el conflicto puede ser conocido por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por las Juntas Locales de

---

<sup>4</sup> CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Op. cit. p. 62.

Conciliación y Arbitraje o incluso por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a las propias determinaciones de nuestra Constitución Política (artículo 123 apartado B).

La actuación de las Juntas como de cualquier órgano jurisdiccional se traduce en el conjunto de actos que integran el proceso y que son tanto del mismo órgano jurisdiccional, como de las partes o de los terceros que intervienen en el proceso.

En cuanto a las relaciones laborales reguladas por el artículo 123 apartado A, una vez iniciada la actuación de los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mediante la interpretación de la demanda, se procede a realizar los trámites administrativos de control, después de realizado su registro, se turna a la Junta Especial correspondiente, la cual se determina de acuerdo a la actividad de la fuente de trabajo demandada, para su radicación, trámite y conocimiento, previo análisis de competencia y otros requisitos mínimos que debe cumplir toda demanda.

Realizada su admisión, la Junta Especial ordena se realice el emplazamiento a la parte contra la cual se reclaman las pretensiones planteadas, para lo cual el expediente se turna a los actuarios encargados de notificar la existencia de dicha reclamación, cumpliendo con ello con las garantías constitucionales de defensa en juicio y con los requisitos establecidos para un legal emplazamiento, el cual entabla la relación jurídico procesal.

Para nuestro Derecho Procesal del Trabajo, la relación jurídica que se establece a partir del emplazamiento no es un acto simple o cualquiera, sino una relación jurídica de carácter público, en virtud de la importancia que genera un conflicto de trabajo, resulta entonces, una relación autónoma y compleja. Es autónoma porque tiene vida y condiciones propias independientemente de la existencia de la voluntad concreta de la ley. Es compleja porque comprende un conjunto de derechos coordinados hacia un mismo fin, y público por que el Juez se halla frente a las partes como un órgano del Estado.

Resaltamos el concepto de relación jurídica procesal porque ello tiene gran trascendencia en nuestro proceso y determina un lazo irrompible por sí mismo que necesitará de una determinación con igual valor jurídico para su conclusión. Así por ejemplo, la relación procesal se constituye con la demanda que se notifica al demandado, no siendo necesaria la contestación, pues pudiera ocurrir que el demandado fuese declarado rebelde y con ello no se elimina la relación jurídica procesal entablada, la cual una vez establecida, es necesario que en todo proceso se valoren y analicen previamente al inicio material y desarrollo del mismo, para su buen pronunciamiento, aquellas condiciones o requisitos que en Derecho Procesal se denominan presupuestos procesales.

Como hemos visto, el emplazamiento es la forma de contacto entre el actor y el demandado, y debido a su importancia, dicha citación debe cumplir con requisitos formalísimos por el hecho de llamar a juicio a los demandados. Según lo determina la ley se exigen determinados pasos que los actuarios

deben cumplir y que se listan enseguida, obviamente dicha notificación es la primera en el juicio y ello la hace necesariamente personal.

El emplazamiento debe consistir:

1. En que el actuario se constituya en el lugar que como domicilio del demandado, haya señalado el actor en su escrito de demanda.
2. Deberá cerciorarse que en dicho lugar es la casa-habitación, despacho, oficina o principal asiento de negocios de la(s) persona(s) demandada(s).
3. Adquirido ese conocimiento, procurará entender la diligencia con él (los) demandado(s) personalmente y en caso de que estuviera(n) ausente(s) con quien conozca o represente al(a los) mismo(s), por lo que en este supuesto, deberá de dejar citatorio para el siguiente día, previa la certeza del carácter de la persona que lo entiende.
4. La notificación al (a los) demandado(s) consiste en leer(les) el proveído que se le(s) hace llegar y en la entrega de la copia de la demanda, auto de radicación o proveído, según sea el caso, en el que se señale la fecha de la audiencia de inicio.
5. En caso de nueva ausencia de los demandados al día siguiente de haber dejado el citatorio, la diligencia y notificación podrá ser entendida con cualquier persona que se encuentre.
6. Puede darse el caso de que la persona con quien se entienda la diligencia, se negare a recibir la notificación, por lo que el actuario

realizará la misma por instructivo que se fijará en la puerta, adjuntando una copia del auto a notificar.

Hecho lo anterior, la diligencia se plasmará en un instructivo de notificación en el cual se consigna el nombre del actor, la Junta que conoce del juicio, el día y hora en que se celebrará la primera audiencia, el día y hora del emplazamiento y la firma del actuario. Dicho emplazamiento, como señala nuestra ley vigente deberá hacerse con una anticipación mínima de diez días hábiles a la audiencia de ley inicial.

Al respecto, cabe hacer notar que en la práctica muchos actuarios omiten realizar correctamente dicho procedimiento, lo cual obviamente genera ilegalidad e incongruencia con los principios de inmediatez y celeridad que deberían observarse en el proceso laboral y que en la práctica da lugar a un sin número de nulidades.

El emplazamiento que da origen a la relación jurídica procesal, en el supuesto de haber sido de manera correcta con sus formalidades, precede a las etapas procesales más importantes y que en el Derecho del Trabajo se consignan en una sola audiencia, pretendiendo con ello impregnar celeridad al proceso, en razón de la importancia que exige la solución a los conflictos del trabajo; ya sea individuales o colectivos, económicos, etc.

Esta primera audiencia consiste en tres etapas, según el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.



1. De conciliación.
2. De demanda y excepciones.
3. De ofrecimiento y admisión de pruebas.

Hablaremos enseguida brevemente de cada una de ellas, otorgando desde luego mayor importancia a la segunda etapa en la cual se presenta nuestro tema de estudio.

### **1.1. La conciliación.**

Referirnos a la conciliación es señalar una institución muy importante y trascendente para el Derecho Procesal del Trabajo, en virtud de ser muy representativa en esta disciplina, ya que es precisamente aquí donde ha alcanzado un gran desarrollo. Su regulación es rebasada completamente porque en la práctica laboral la conciliación ha alcanzado enormes resultados, ya que en buena medida soluciona los conflictos de trabajo, ya sean colectivos o individuales.

Algunos autores, "otorgan a la conciliación el carácter de institución jurídica y verdadera forma de impartir justicia, lo cual en el Derecho Procesal del Trabajo ha adquirido matices propios, ya que cuando se practica en forma efectiva, ayuda enormemente a la solución de los conflictos de trabajo, pero no a una solución cualquiera, sino a encontrar una fórmula de impartición de

justicia, lograda de común acuerdo que cumpla con los principios de inmediatez, celeridad e igualdad que exige el Derecho del Trabajo.”<sup>5</sup>

Cabe aclarar que no siempre la conciliación es practicada con éxito, lo cual obviamente se debe a errores humanos, al desconocimiento de la ley o a la simple apatía de quienes debieran practicar tan noble labor. Sin embargo, ello exige importancia e inclusive una modificación sustancial en su regulación, para que este procedimiento se adecue a la realidad y se busquen más mecanismos para su debida observancia y consecuentemente su eficiente realización.

La celebración de la etapa de conciliación que alcanza su objetivo, permite una solución amistosa y pronta, mediante una transacción, la cual ha determinado el conflicto y permite el envío del expediente al archivo; diversamente la conciliación no consumada da lugar a la etapa de demanda y excepciones, y por ende da inicio a la controversia.

## **1.2. La de demanda y excepciones.**

Antes de hablar de esta etapa, es necesario resaltar su relación e importancia en nuestra propuesta, porque como hemos señalado, la prescripción en el Derecho Procesal del Trabajo se opone como una excepción, es decir, al momento de contestar la demanda y fijar la litis.

---

<sup>5</sup> CARAVANTES, Vicente. Op. cit. p. 251.

Primeramente, la parte actora ratificará su demanda, según señala el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, o bien la Junta lo hará de oficio en caso de incomparecencia a ésta primera etapa de demanda y excepciones; enseguida la parte contraria dará contestación a la misma, si el demandado no concurre a la etapa en comento, la demanda se le tendrá por contestada en sentido afirmativo (art. 879).

Al definir el concepto de excepción, señalamos que en sentido amplio, era una actitud del demandado al contestar la demanda e incluso señalamos posibles manifestaciones válidas para cualquier rama del Derecho. Sin embargo, debemos aclarar que en el caso de nuestro Derecho Procesal del Trabajo, el demandado puede tomar solo ciertas actitudes, las cuales expondremos a continuación.

La Ley Federal del Trabajo, al fijar las reglas del proceso ordinario precisa los alcances de la contestación a la demanda, la cual debe darse de la siguiente manera:

1. Atendiendo a la informalidad del proceso, la contestación a la demanda puede realizarse oralmente o por escrito. Obviamente ambos métodos han de tener lugar en la etapa de demanda y excepciones, más en los casos de que la contestación sea formulada por escrito, para provocar sus efectos legales, es necesario exhibirla para que sea agregada al expediente. De igual forma, el demandado deberá ratificar su escrito de contestación y

exhibir copia de traslado para su contraparte y en caso de que no la exhibiere se ordenará la copia respectiva a su costa.

2. Al contestar la demanda, deberán oponerse las defensas y excepciones, según señala el artículo 878 fracción IV de la ley de la materia, debiendo 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.

Ahora bien, consideramos pertinente insistir que respecto a los términos defensas y excepciones, aunque en la práctica son confundidos, ya sabemos que existe una sutil diferencia entre ambos. Así se infiere tácitamente del artículo 879 de la Ley Laboral, el cual dispone que en caso de ausencia del demandado se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario. Es decir, esta situación de desventaja procesal ha sido interpretada en el sentido de que la falta de contestación impide la oposición de excepciones, más no de defensas.

“Asimismo, el término excepción es referido por la Ley Federal del Trabajo como argumento que aceptando la veracidad de los hechos invocados por el actor, conduce a aducir otros en contrario que desvirtúan el alcance legal que el actor pretende; como sucede precisamente con la excepción de prescripción, como veremos más adelante.”<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> ROSS GÁMEZ, Francisco. Op. cit. p. 156.

En cambio, la defensa se encuentra entendida en la ley laboral como la pura negación de los hechos afirmados por el actor. Por ello a veces se presta la confusión aludida, por que en el caso señalado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, el demandado solo tiene la oportunidad de oponer defensas, es decir, probar en contrario lo narrado por el actor, con lo que sus pretensiones pueden ser desvirtuadas.

Así también, es importante recordar que el silencio y las evasivas tienen en el proceso laboral un enorme alcance en perjuicio del demandado, en virtud que en tal caso, la ley señala en su artículo 878 fracción IV que “el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos (hechos aludidos en la demanda) sobre los que no se susciten controversia y no podrá admitirse prueba en contrario.”

Para concluir este breve pasaje sobre la etapa de demanda y excepciones recordaremos que la demandada al contestar la demanda puede reconvenir al actor, al respecto en palabras muy claras Eduardo Pallares refiere que “la reconvención es la demanda que el demandado endereza en contra del actor, precisamente al contestar la demanda.”<sup>7</sup>

### **1.3. Del ofrecimiento y admisión de pruebas.**

En esta etapa procesal el actor pone a disposición de Tribunal Juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar sus pretensiones, el

---

<sup>61</sup> PALLARES, Eduardo. Op. cit. p. 195.

demandado a su vez ofrece sus respectivas pruebas a fin de comprobar sus excepciones o defensas.

No basta que las pruebas existan, sino que es necesario, además, que las partes y el Tribunal puedan disponer de ellas, y para ello deberán ser presentadas en el juicio, para que sirvan de base del Laudo.

Una vez formulada y contestada la demanda y en su caso la reconvenición y contestación a ésta, la Junta turnará los autos a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, salvo que las partes estén de acuerdo con los hechos y la controversia quede reducida a un punto de derecho, solo en esta hipótesis se declarará cerrada la instrucción y se omitirá turnar los autos a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Puede suceder que no comparezcan ambas partes, o solo una de ellas y en este caso a diferencia de la etapa de demanda y excepciones, una vez cerrada la misma por la Junta, la parte que no comparezca perderá su derecho para ofrecer pruebas.

En el supuesto de que ambas partes comparezcan a esta etapa procesal, se debe de guardar un orden para el ofrecimiento de las pruebas que estimen ofertar las partes, para lo cual, primeramente la parte actora ofrecerá sus pruebas y enseguida la parte demandada, la cual además podrá objetar las de su contraria, y con posterioridad a la intervención de la patronal, el actor

podrá objetar las de ésta, según lo establece el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe hacer un paréntesis respecto a las características de las objeciones de las partes, las cuales pueden ser:

1. Sobre la inadmisibilidad de las pruebas por considerarlas inútiles, ya sea por referirse a hechos admitidos, o por no tener relación con la litis.
2. Sobre la autenticidad de contenido, cuando se trate de documentales que estime el objetante sean falsas, hayan sido alteradas o no provengan de la parte contraria.
3. Sobre la autenticidad de la firma, cuando se trate de documentales que contengan una firma que se estime no corresponda a la persona a la que le sea imputada.
4. Sobre el alcance y valor probatorio de las pruebas.

De cualquier índole que sea la objeción, las Juntas generalmente le otorgan el valor a éstas hasta el momento que es dictado el Laudo, siempre y cuando la objeción no verse sobre la autenticidad de contenido y firma, ya que en éstos supuestos la Junta se encuentra obligada a desahogar los medios de perfeccionamiento y probanzas que las partes hayan ofrecido para tal efecto y de no ser así, las pruebas objetadas serán valoradas hasta el momento de dictarse el Laudo.

La Ley Federal del Trabajo determina las pruebas que generalmente se ofrecen pero señala también que son admisibles todos los medios de convicción.

Una vez admitidas las pruebas por la Junta, se procede a su desahogo en el orden ofrecido, lo cual en ocasiones también resulta absurdo porque a veces las Juntas disponen hasta que las pruebas de la parte actora no se hayan desahogado, no se ordena el desahogo de las ofrecidas por la parte demandada, a pesar de que algunas de ellas sean más importantes o necesarias.

Cabe señalar que la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas era regulada anteriormente como una audiencia y no como etapa, como sucede a partir de las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, lo que tuvo lugar gracias a los principios procesales de celeridad e inmediatez.

Asimismo, es importante resaltar el valor jurídico de esta etapa, ya que de ello depende justamente la resolución del litigio, por ello su regulación es digna de comentarse.

La ley también prevé la posibilidad de que las partes puedan ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa respectiva, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos desprendidos de la contestación de demanda, podrá solicitar el diferimiento de la audiencia, la cual



deberá de ser reanudada, dentro de los diez días siguientes, lo cual no acontece debido a la carga de trabajo de las Juntas.

Obviamente, para que una prueba sea admitida, las partes deberán ofrecer los elementos necesarios para su desahogo, tal y como lo establece el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo de lo contrario la Junta se encuentra obligada a desechar la misma.

Existe otra hipótesis, en la que se le permite a las partes ofrecer pruebas, la cual únicamente cobra vigencia cuando las que se aporten traten de hechos supervenientes o de tachas a testigos, tal y como lo establece el artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo.

Con respecto a esta etapa, existen también muchos comentarios que realizar con mayor amplitud, lo cual rebasará el estudio de la hipótesis planteada, por ello mencionaremos únicamente que una vez realizado el desahogo respectivo, la Junta ordenará se cierre la instrucción y se turnen los autos a proyecto de resolución, previos los alegatos emitidos por las partes.

Una vez ubicado nuestro tema en la etapa de demanda y excepciones, específicamente al contestar la demanda, es fácil observar que la excepción de prescripción se opone precisamente en dicha etapa, de la misma forma que como veremos más adelante, se promueve un incidente, lo cual constituye una razón más para sustentar la propuesta planteada en el presente trabajo.

### **3. Normatividad de la prescripción en la Ley Federal del Trabajo.**

La prescripción está regulada en siete artículos de la Ley Federal del Trabajo donde se establecen los tiempos en los cuales prescriben estas acciones; así tenemos que, el fundamento legal lo encontramos en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo que señala “las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.”

De acuerdo a esta regla general, el término de un año ha sido establecido por considerarlo suficiente a la vez que prudente en atención a la naturaleza de las circunstancias que tutela. Si la propia ley señala excepciones al período de un año para la prescripción, entonces, las acciones para reclamar las siguientes circunstancias aunque no son referidas expresamente deberán incluirse dentro de esa regla general.

- a) El pago de prestaciones devengadas, tales como vacaciones, prima vacacional, salarios devengados, aguinaldo, prima de antigüedad, etc.
- b) Reconocimiento de derechos escalafonarios y de antigüedad.
- c) Otorgamiento de contrato por tiempo indeterminado.
- d) Acciones de capacitación, adiestramiento y de seguridad social.

Con respecto a estas acciones es pertinente aclarar que en la práctica es poco común su reclamación en forma individual, en virtud que generalmente

un trabajador reclama principalmente la acción derivada de un despido injustificado y aunada a ésta se reclama también la mayoría de las acciones arriba señaladas, sin embargo, como quedó apuntado, la ley prevé que las mismas prescriben en un año.

Ahora bien, como se desprende del precepto antes transcrito, el ejercicio de las acciones que prescriben en un año, será contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible y transcurrido ese lapso los titulares de dichas acciones no podrán ejercerlo, porque habrá prescrito su derecho para hacerlo.

Así se determina en forma clara, hasta donde puede persistir el derecho tanto de los trabajadores como de los patrones para reclamar sus respectivos intereses ante las autoridades del trabajo, teniendo un período de un año y excepciones al mismo que veremos enseguida.

Una vez citada la regla general, es importante hablar sobre las excepciones a las que se ha hecho referencia.

En relación a las acciones que prescriben en un mes, se puede decir que éstas se encuentran consignadas en el artículo 517 que a la letra dice:

“Artículo 517. Prescriben en un mes:

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

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

Dicho precepto contiene varios supuestos contemplados primeramente a favor del trabajador, y por otra parte a favor del patrón, en ese orden de ideas los analizaremos.

Con respecto al patrón, la fracción I del citado artículo 517 prevé que las acciones de los patrones prescriben en un mes, en tres supuestos:

- a) Para despedir a sus trabajadores, lo que obviamente se entiende cuando exista una causa justificada para ello, lo cual bajo circunstancias específicas también prevé la ley laboral.
- b) Para disciplinar sus faltas, dicha circunstancia constituye también una causa justificada que prevé la ley a favor del patrón.

- c) Para efectuar descuentos en sus salarios, en el mismo sentido que los supuestos anteriores, el patrón tiene el derecho de reclamar en juicio al trabajador o sus trabajadores el cumplimiento de su deber.

Al respecto, cabe señalar que en la práctica laboral dichos supuestos no son intentados por los patrones por tener consecuencias graves respecto a los derechos de los trabajadores, y solo en aquellos casos en que un patrón no esté debidamente asesorado, intentará dichas reclamaciones, para ello tendrá un mes.

Con relación al cómputo de la prescripción en estos casos, la misma corre según la propia ley, primeramente a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la falta y, por último, respecto a los descuentos en los salarios, la prescripción correrá a partir del momento en que se comprueben los errores, pérdidas o averías, es decir, desde que la deuda sea exigible.

Por lo que se refiere a la fracción II del artículo 517 que establece las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo, se entiende también como una separación justificada por parte del trabajador, en aquellos casos en los que el patrón haya incumplido el contrato de trabajo o cualquiera de las condiciones de la relación laboral que los unía; ello obviamente genera en su favor el derecho de separarse justificadamente por causas imputables al patrón, dentro del mismo mes que tiene para reclamar en juicio, porque de lo

contrario, si no se separa se tendrá por consentida la indebida conducta del patrón.

El artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo respecto de las acciones que prescriben en dos meses establece lo siguiente.

“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 caso, encontramos la acción más ejercida ante los tribunales del trabajo, en virtud de que cualquier inconformidad en la relación laboral normalmente termina en un despido injustificado, incluso muchas veces aún sin existir realmente tal despido.

Este precepto también prevé el término de prescripción, el cual es de dos meses, para tal efecto, establece que la prescripción correrá a partir del día siguiente a la fecha de la separación. Es importante resaltar que dicho término fue ampliado a partir de las reformas a la ley laboral de mayo de 1980, antes de las mismas, el término para ejercerla, ya sea reclamando la indemnización constitucional o la reinstalación, era tan solo de un mes, contando igualmente a partir del siguiente día a la fecha del despido.

Existen también acciones que prescriben en dos años, en este supuesto, se amplía el término, en virtud que al término general de un año, es

agregado un año más lo que constituye la hipótesis más amplia para que una acción laboral prescriba.

Dicha prescripción se contiene en el artículo 519 que citaremos y comentaremos a continuación.

“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 en ellas.

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

Como se desprende del precepto anterior las acciones protegidas en este caso son:

- a) Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo. En este caso la prescripción corre desde el momento en que se determina el grado de incapacidad para el trabajo.

Es importante resaltar que siendo realmente trascendente un riesgo de trabajo y aún mas sus efectos, la prescripción debe correr hasta el momento en que se determine el grado de incapacidad, según se establece en el artículo 519, por que si ello no fuera así, los patrones pretenderían hacer valer la prescripción en su favor desde el momento del accidente de trabajo, lo cual estaría en contra de la protección que la ley laboral pretende otorgar al trabajador, en virtud de que es posible que el término de los dos años transcurra sin aún determinarse el tipo de incapacidad generada por el riesgo de trabajo. Es por ello que el artículo en cuestión señala expresamente el momento a partir del cual debe correr la prescripción, toda vez que la Ley Federal del Trabajo sanciona al patrón no por el accidente de trabajo mismo, sino principalmente por las consecuencias generadas por éste, ya que puede acarrear una incapacidad.

Entonces, mientras no se defina la clase de riesgo de trabajo acaecido, el grado de daño que se produjo y consecuentemente el tipo de incapacidad generada, por seguridad jurídica no podrá correr el término de dos años para



que se alegue la prescripción respecto a la acción para reclamar el pago de indemnización correspondiente.

- b) Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo. En este caso el término de prescripción comienza a correr a partir de la fecha de la muerte del trabajador.

Normalmente esta acción es ejercida en mucho menos tiempo ante las juntas, toda vez que los beneficiarios reclaman inmediatamente la indemnización correspondiente por su importancia y por constituir en ese momento tal vez su única fuente de ingresos, razón por la cual, la propia ley laboral establece un procedimiento especial para su tramitación, por la rapidez que amerita, sin embargo, también señala el término de dos años para que esa acción prescriba, aunque tal plazo resulte por demás amplio, creemos que fue determinado así con el objeto de procurar en lo posible a los causahabientes del trabajador, concretamente pensando en la inactividad de éstos debido a ignorancia o falta de recursos.

- c) Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos y convenios celebrados ante las propias juntas. Para estos casos la prescripción corre a partir del día siguiente al que hubiese quedado notificado el laudo de la junta o aprobado el convenio, lo cual obviamente también implica una notificación.

Con respecto a estos supuestos existen varios comentarios importantes, en primer término la solicitud de ejecución de laudos y convenio no constituye implícitamente en ningún momento una acción, en virtud de que las acciones correspondientes se ejercen a través de la demanda, con lo cual se pone en marcha al órgano jurisdiccional, y como ya sabemos, la acción se extingue al momento de ejercerla, por esta razón en la fracción III del artículo 519 no cabe hablar de acción, sino de caducidad que también es una sanción, término que se ajusta mejor a dicho supuesto, porque en los efectos legales que se producen con él, se castiga la inactividad procesal y no la falta de ejercicio de un derecho.

Asimismo, es pertinente aclarar que la citada fracción ha generado diversos criterios jurisprudenciales que citaremos en nuestro capítulo IV, los cuales señalan con mayor claridad entre otras cuestiones importantes, como por ejemplo el supuesto en el que el laudo imponga la obligación de reinstalar al trabajador, en este caso, contrario a lo dispuesto por el artículo 519 en su fracción III, el patrón podrá solicitar a la junta que fije al trabajador que obtuvo el laudo a su favor un término no mayor de treinta días para que regrese a su trabajo y en caso de no hacerlo así, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

De lo anterior se derivan dos cuestiones más, por una parte el legislador determina a favor del patrón cierta seguridad, en el sentido de que inhibe que el trabajador pueda decidir en qué momento regresa o no a su trabajo, es decir que pudiera esperar meses para incorporarse al mismo, lo cual

generaría incertidumbre al patrón por no saber si puede o no contar con ese trabajador que tal vez sea importante por su función y el patrón se vea en la necesidad de emplear los servicios de otra persona, por tales consideraciones creemos importante la acertada determinación del legislador de facultar en este caso al patrón para solicitar a la junta que requiera al trabajador para que manifieste si acepta o no la reinstalación determinada en el laudo, la que seguramente también es deseada por el propio trabajador, toda vez que fue su acción principal.

Tal facultad busca también interrumpir el cómputo de salarios caídos, pues anteriormente cabía la posibilidad que el trabajador se esperara casi los dos años, dejando intencionalmente correr salarios caídos en su favor, lo que finalmente generaba problemas económicos en contra de las fuentes de trabajo, rebasando los fines indemnizatorios de la ley laboral, y creando problemas interminables. Lo anterior también constituye una determinación importante a favor de todos e igualmente acertada que tiene su origen en una adición decretada a la ley laboral en el año de 1962.

Como hemos observado en los preceptos expuestos, las excepciones a la regla general de un año tienen su razón de ser y justifican los tiempos decretados para su prescripción, con las salvedades igualmente expuestas. Obviamente los supuestos consignados en forma expresa por la Ley Federal del Trabajo que contempla términos específicos de un mes, dos meses y dos años, que describen situaciones muy concretas, no podrán ampliarse, disminuirse o aplicarse a otros por analogía.

#### **4. Aspecto doctrinario de la prescripción.**

Con respecto a esta figura jurídica, la doctrina laboral desafortunadamente aporta realmente poco con relación a la importancia y trascendencia de esta institución dentro del proceso laboral.

Solo autores como José Dávalos aporta su opinión al estudiar esta figura jurídica, respecto a su regulación en la Ley Federal del Trabajo, señala “que en el ordenamiento laboral únicamente se regula la prescripción negativa, agrega que éste es un modo de extinción de los derechos a consecuencia de su no ejercicio durante un plazo determinado, en este sentido constituye una sanción a la omisión. También señala que correlativamente a quién resulta perjudicado por la prescripción de sus derechos, está siempre otro que se beneficia al liberarse de obligaciones que necesariamente se llevan aparejadas. Así mismo, considera que es correcta la apreciación de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que la prescripción debe oponerla expresamente quién pretende beneficiarse de ella, por que la junta no puede resolver oficiosamente.”<sup>8</sup>

Opinión con la cual estamos de acuerdo, toda vez que la oposición de la excepción de prescripción debe ser a instancia de parte, siguiendo con los principios rectores del derecho del trabajo, por lo que dicha excepción no constituye intrínsecamente un presupuesto procesal, por lo que en el presente

---

<sup>8</sup> DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Tercera edición, Porrúa, México, 2003. p. 279.

trabajo, proponemos el estudio de tal perentoria, siempre y cuando sea opuesta, como incidente de previo y especial pronunciamiento.

Otro autor que a nuestro juicio aporta una cuestión importante en la prescripción es Miguel Bermúdez Cisneros, el cual “considera necesaria la prescripción en el derecho procesal laboral porque ella determina no solo la vigencia de las acciones para reclamar en juicio, lo que implica garantías y seguridad jurídica en las relaciones laborales, por lo que refiere que: todo derecho de acción debe ser prescriptible.”<sup>9</sup>

Es conveniente señalar desde este momento nuestro acuerdo con el punto de vista de este autor, porque consideramos acertado definir a la prescripción como la sanción que sobreviene por no ejercer una acción en juicio en el tiempo válido para ello.

Otros autores como Euquerio Guerrero y Rafael Tena Suck “opinan que la prescripción es un medio extintivo de derechos por no ejercerlos en el término legal, lo cual implica el derecho de acción, como señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 516.”<sup>10</sup>

Como podemos percatarnos, el estudio dedicado de los autores laboristas al estudio de la prescripción es realmente escaso, por lo que carecemos de una exposición general y sistemática de ella en el derecho

---

<sup>9</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Op. cit. p. 219.

<sup>10</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. cit. p. 215.

procesal laboral, lo que consideramos tiene razón de ser por su concepción civilista.

Sin embargo, existen opiniones rescatables de autores prestigiados como Juan V. Climent Beltrán, “quien no solo refiere a la prescripción en el mismo sentido que la Ley Federal del Trabajo, sino que además realiza dos críticas importantes al respecto.

La primera de ellas se relaciona con el artículo 518 que determina dos meses para que prescriban las acciones de los trabajadores que sean separados de su empleo, refiere que de dicho precepto se derivan diversos criterios jurisprudenciales que señalan que son situaciones contradictorias alegar al mismo tiempo que la acción prescribió y que el trabajador no fue despedido. Diversamente, este autor considera que realmente no tiene razón de ser esas contradicciones jurisprudenciales porque la prescripción es de orden público y debe operar en forma subsidiaria, independientemente de la naturaleza de las excepciones principales que se opongan.”<sup>11</sup>

Es decir, para este autor el demandado tiene la libertad de oponer las excepciones que considere convenientes y que al menos ninguna será contradictoria con la prescripción, por tener alcances legales diferentes. Coincidimos totalmente con tal opinión porque efectivamente la naturaleza jurídica de la prescripción no tiene ninguna relación con el derecho de fondo que se cuestiona en un juicio, por ello consideramos procedente que la

---

<sup>11</sup> CLIMENT BELTRÁN, Juan. Derecho Sindical. Segunda edición, Esfinge, México, 2003. p. 173.

excepción de prescripción pueda ser tramitada como incidente de previo y especial pronunciamiento, porque en nada se estaría afectando el derecho sustantivo del reclamante. Ahora bien, respecto de esta opinión abundaremos más adelante, por formar parte precisamente de la propuesta que sustentamos en el presente trabajo, por lo que tales tesis jurisprudenciales serán oportunamente analizadas en el siguiente capítulo.

Otra crítica importante de Juan V. Climent Beltrán es con relación al artículo 519 que dispone que prescriban en dos años, concretamente en la fracción III, las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados en ellas. “Su desacuerdo radica en que dicha fracción resulta errónea al referirse a la prescripción, porque la solicitud de ejecución de laudos y convenios no es una acción, toda vez que la acción ya fue ejercida al momento de interponer la demanda, y en ese caso, solo cabe hablar de caducidad. En este sentido la propia ley señala que la falta de promoción que impulse el procedimiento tienen como sanción la caducidad, la cual fue definida en el capítulo primero como una pérdida de derechos generada por la falta de promoción de juicio, que a su vez representa falta de interés en el mismo.”<sup>12</sup>

Tomando en consideración la tesis de Climent Beltrán, podemos concluir que efectivamente la fracción III del precepto en cuestión, contiene mas que un caso de prescripción, un verdadero supuesto de otra figura jurídica llamada caducidad; igualmente consideramos un error hablar de acciones para

---

<sup>12</sup> Ibidem. p. 377.

la solicitud de ejecución de laudos y convenios en virtud de que éstos son resultado de una acción ya ejercida y no de acciones nuevas. En consecuencia, consideramos conveniente que esa fracción en comento formara parte del capítulo de caducidad, por ser un supuesto precisamente de ésta y no de la prescripción.

## **5. Regulación jurídica de los incidentes en materia laboral.**

Ha quedado definida la palabra incidente como sinónimo de interrupción o suspensión del proceso o negocio principal, ventilado en un tribunal.

Es momento de hablar de dicho término dentro del derecho procesal del trabajo, así como de los diversos tipos que se presentan.

La doctrina procesal contemporánea opina “que no es conveniente la presencia de muchos de ellos, porque retrasan el proceso y limitan su funcionamiento, impidiendo la rapidez en la impartición de justicia, resultado contrario a lo ordenado en el texto constitucional.”<sup>13</sup> Al respecto, opinamos que es acertada dicha apreciación, sin embargo, creemos que existen cuestiones importantes que si deben ser tramitadas como incidentes de previo y especial pronunciamiento, ello no afecta en ningún momento los principios procesales, tal es el caso de nuestra propuesta.

---

<sup>13</sup> RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Op. cit. p. 319.



Ahora bien, es conveniente recordar que efectivamente el incidente es un obstáculo al proceso, en consecuencia lo suspende. Sin embargo el tipo de incidente obedece a la importancia de la cuestión a resolver, es decir, existen circunstancias que pueden presentarse en un proceso y que deben ser resueltas en forma inmediata para continuar con el mismo, derivado inclusive de la naturaleza de la vía incidental, incidentes denominados, de previo y especial pronunciamiento.

La ley de la materia regula cinco incidentes, los cuales son de previo y especial pronunciamiento. Cabe aclarar que la mayoría de los incidentes que en dicho proceso se presentan son de previo y especial pronunciamiento. El capítulo noveno del título decimocuarto de la Ley Federal del Trabajo regula actualmente los incidentes en el proceso laboral, señalando en el artículo 761 que los mismos se tramitaran dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en la misma ley.

Enseguida el artículo 762 menciona los casos excepcionales que se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento, siendo los siguientes:

- I. Nulidad;
- II. Competencia;
- III. Personalidad;
- IV. Acumulación y
- V. Excusas.

A pesar de formar parte de una clasificación, los incidentes antes transcritos sufren a su vez otra división determinada por la misma ley en el artículo 763 que atiende al momento de su tramitación y resolución. Al respecto, se establece que cuando se trate de nulidad, competencia, acumulación y excusas, se señalará una audiencia especial para su conocimiento, ofrecimiento de pruebas y resolución, la cual deberá de ser dentro de las veinticuatro horas siguientes a su interposición.

Cabe hacer notar que en la práctica y como sucede con los términos establecidos en la mayoría de los ordenamientos jurídicos, los mismos no se cumplen y la tramitación o substanciación de los incidentes no se realiza en el término señalado por la ley y, por el contrario, en la mayoría de las ocasiones al promover un incidente, las juntas sin importar el tipo de incidente propuesto, señala una audiencia para su conocimiento, única y exclusivamente para ofrecer pruebas en el mismo, no para su resolución, en virtud que las juntas normalmente se reservan dicha resolución, lo cual lógicamente suspende el proceso incluso por meses, tal vez por ello la doctrina laboral opina en contrario respecto a los incidentes por retrasar el proceso, sin embargo, consideramos que la regulación de los incidentes en cuanto al tiempo de resolución fue pensado correctamente por el legislador, el problema radica en su aplicación, en la errónea observación por parte de los funcionarios de las juntas, porque ellos si retrasan su tramitación y consecuentemente el proceso mismo.

Por otra parte, el artículo 765 dispone que los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial se resolverán de plano oyendo a las partes,

dicho precepto no especifica con claridad a qué cuestiones se refiere y en la práctica laboral no se presenta ninguna situación distinta a los supuestos señalados en el artículo 762, razón por la cual es innecesario e inoperante lo establecido en tal precepto.

Como podemos percatarnos de la regulación de los incidentes actualmente establecida, la tramitación de estas cuestiones procesales podría mejorarse en la medida de que tal regulación sea planteada con mayor sentido de efectividad, es decir, es necesario su regulación actualizada con las condiciones económicas y sociales, contemplando sus efectos en la vida diaria de los tribunales del trabajo, como también se requiere con la mayoría de las figuras jurídicas del proceso laboral, por ello la presencia y tramitación de aquellos incidentes que puedan surgir en el mismo, no deben retrasarlo y en cambio deben influir para su mejor desarrollo.

Para concluir este capítulo debemos reiterar que la prescripción negativa es un modo de extinción de los derechos, consecuencia de su no ejercicio durante un plazo determinado; en este sentido constituye una sanción a la omisión, frente a quien resulta perjudicado por la prescripción de sus derechos, está siempre otro que se beneficia al liberarse de las correlativas obligaciones.

La prescripción actualmente debe oponerla expresamente quien pretenda beneficiarse con ella, la junta no puede decretarla oficiosamente.

Sin embargo, para algunos autores del derecho procesal del trabajo la prescripción es contraria a los principios del derecho laboral, porque consideran que contraviene el carácter de orden público del derecho laboral.

## **CAPÍTULO 4**

### **LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN COMO INCIDENTE DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO EN EL JUICIO LABORAL CUANDO ES OPUESTA A LA ACCIÓN POR DESPIDO**

Como ya se mencionó, las reformas a la Ley Federal del Trabajo realizadas en el año de 1980, buscaron impregnar al proceso con mecanismos que le permitieran lograr sus objetivos, los cuales funcionaron en su momento, pero a la fecha han pasado más de veinte años, razón suficiente para considerar propuestas que inciten a lograr una nueva reforma a la ley, para hacerla realmente eficiente.

Tal es el caso de la propuesta del presente trabajo, la cual como sabemos, parte de la institución de la prescripción y de la figura del incidente. A continuación expondremos de forma detallada los razonamientos en los que la sustentamos, asimismo, paralelamente se ampliarán algunos puntos significativos.

#### **1. El tiempo en el Procedimiento Laboral Mexicano.**

El artículo 17 constitucional eleva al rango de garantía individual el derecho que todo gobernado tiene a que los Tribunales estén expeditos para administrar justicia, y la materia laboral no es la excepción. Por lo que las Juntas también están expeditas para administrar la justicia obrero-patronal. Y para que la actividad jurisdiccional sea expedita, el tiempo juega un papel muy

importante, debido a que existen derechos y obligaciones de las partes y de la autoridad que no pueden quedar a su cumplimiento voluntario o definitivamente aplazado, por eso el legislador creó las figuras jurídicas de la prescripción, caducidad, preclusión, etcétera y fija términos fatales para la realización de determinados actos; de ahí la importancia de dedicarle un capítulo a los términos procesales.

Íntimamente ligados con el tiempo tenemos los términos y plazos procesales. “En la práctica la generalidad de las personas utilizan las palabras término y plazo como vocablos sinónimos, sin embargo la doctrina jurídica sostiene que cada uno tiene un significado distinto.”<sup>1</sup> Eduardo Pallares en su *Diccionario de Derecho Procesal Civil* establece la siguiente distinción entre uno y otro vocablo, diciendo: “Mientras el término, propiamente dicho, expresa el día y la hora en que debe efectuarse un acto procesal, el plazo consiste en un conjunto de días, dentro del cual pueden realizarse válidamente determinados actos.”<sup>2</sup> Acorde a lo anterior y la guisa de ejemplos podemos decir que el tiempo que transcurre entre el emplazamiento a juicio y la fecha en que se lleva a cabo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, es un término; y en cambio el tiempo que transcurre entre la entrega de un expediente que se hace a un perito para que rinda su dictamen y la fecha tope que se le otorga para tal fin, será un plazo.

---

<sup>1</sup> CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Op. cit. p. 119.

<sup>2</sup> PALLARES, Eduardo. *Diccionario de Derecho*. Op. cit. p. 683.

En el desarrollo del procedimiento laboral encontramos los siguientes términos: Los términos comenzarán a correr el día siguiente al en que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.

En ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante la junta, salvo disposición contraria establecida en la Ley Federal del Trabajo. Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o en el ejercicio de un derecho, no tenga fijado un término, éste será el de tres días hábiles.

Cuando se pretendan computar los términos, los meses se regularán por el de 30 días naturales; y los días hábiles se considerarán de 24 horas naturales, contados de las 24 a las 24 horas, salvo que en la Ley Federal del Trabajo se disponga otra cosa. Para el caso en que el domicilio de la persona demandada se encuentre fuera del lugar de residencia de la Junta, ésta podrá ampliar el término de que se trate, en función de la distancia a razón de un día por cada 200 kilómetros, de 3 a 12 días, tomando en cuenta los medios de comunicación existentes.

Una vez transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido el derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía.

Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta, para recibir notificaciones; si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por

estrados, según el caso, en los términos previstos en la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, se debe señalar el domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan. Cuando no se localice a la persona, la notificación se hará en el domicilio que se hubiere señalado como lo establece el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo y faltando ese, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios y en estos casos se fijarán las copias de la demanda en los estrados de la Junta.

A continuación señalamos varios de los plazos y términos que se dan en el procedimiento del trabajo:

- a) “El tiempo de 24 horas de que goza la Junta para radicar la demanda. (Artículo 873).
- b) Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo disposición en contrario. (Artículo 750).
- c) El tiempo de 48 horas que tiene la Junta para acordar una promoción. (Artículo 838).
- d) El tiempo de 3 días que se le conceden al actor para que corrija o aclare su demanda. (Artículo 873).
- e) El tiempo de 24 horas que tiene la Junta para acordar sobre la apertura de un incidente planteado. (Artículo 763).
- f) El plazo de 30 días de que goza la autoridad para desahogar las pruebas. (Artículo 883).



- g) Los 6 meses de que goza el actor para promover y evitar la caducidad de la instancia. (Artículo 773).
- h) El tiempo de 72 horas de que goza la autoridad para acordar sobre la diligenciación de un exhorto. (Artículo 758).
- i) El tiempo de 5 días que tiene la autoridad para diligenciar un exhorto. (Artículo 758).
- j) Los 3 días de que gozan las partes para formular alegatos. (Artículo 882 en relación con el 882).
- k) Los 10 días que tiene el dictaminador para formular el proyecto del laudo. (Artículo 885).
- l) Los 5 días de que gozan los representantes que integran la Junta para solicitar el desahogo de pruebas o nuevas diligencias. (Artículo 886).
- m) Los tres días de que gozan las partes para pedir la aclaración del laudo. (Artículo 847).
- n) Los tres días que tiene la Junta para resolver la petición de aclaración del laudo. (Artículo 847).
- ñ) Las 48 horas que tiene el Presidente de la Junta para hacer llegar al patrón el emplazamiento a huelga. (Artículo 921).
- o) Las 48 horas que tiene el patrón para contestar el emplazamiento a huelga. (Artículo 922).
- p) Las 48 horas que tienen los trabajadores en el procedimiento de huelga para impugnar la personalidad del patrón. (Artículo 928, fracción IV).

- q) Las 72 horas de que goza el patrón para pedir la inexistencia de la huelga. (Artículo 929).
- r) Las 24 horas de que goza la Junta para resolver sobre la declaratoria de inexistencia. (Artículo 930, fracción V).
- s) Las 24 horas que tienen los trabajadores para regresar a su trabajo, después de que se les notifique la resolución que declaró inexistente el movimiento de Huelga. (Artículo 932).”<sup>3</sup>

La Ley Federal del Trabajo en vigor le dedica íntegramente el capítulo VI del Título Catorce a la reglamentación de la forma en que surten sus efectos y deben computarse los términos procesales. Y en el artículo 733 expone: Los términos comenzarán a correr el día siguiente al en que surta efecto y la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento; y enseguida dispone: En ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante la Junta, salvo disposición contraria de ésta Ley.

Por su parte el artículo 735 establece una regla que no comprendían las leyes de 1931 y 1970, misma que entró en vigor a partir del primero de mayo de 1980, y consiste en los siguientes; Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tenga fijado un término, éste será el de tres días hábiles.

Por su parte el artículo 736 establece la siguiente regla.

---

<sup>3</sup> Ibidem. p. 72.

Para computar los términos, los meses se regularán por el de treinta días naturales; y los días hábiles se considerarán de veinticuatro horas naturales, contados de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo disposición contraria en esta ley.

El legislador de 1980 modificó la regla que contenía la Ley Federal del Trabajo de 1970 que amplía el término para la parte patronal que radica fuera del lugar de la residencia de la autoridad, estableciendo una nueva hipótesis, al disponer: Cuando el domicilio de la persona demandada se encuentre fuera del lugar de residencia de la Junta, ésta podrá ampliar el término de que se trate, en función de la distancia a razón de un día por cada 200 kilómetros, de tres a doce días, tomando en cuenta los medios de comunicación existentes.

Por último, las Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980 consignaron expresamente la siguiente regla, que ante la falta de tal disposición expresa provocaba dudas al respecto; y textualmente dice: Transcurridos los términos fijados a las partes se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía.

En el desarrollo de la actividad jurisdiccional las autoridades laborales están sujetas a realizar sus actos dentro de un horario hábil para que los mismos tengan validez. Ello se advierte del contenido del artículo 714 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: Las actuaciones de las Juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, siempre que esta Ley no disponga otra cosa. Por su parte el artículo 715 establece: Que son días

hábiles todos los del año, con excepción de los sábados, domingos, días festivos y de descanso obligatorio y aquellos en los que la Junta suspenda sus labores. Y el horario hábil para llevar a efecto cualquier actuación es el comprendido entre las siete de la mañana y las diecinueve horas. (Artículo 716).

La excepción a las reglas anteriores la consigna el artículo 928 fracción III de la misma ley invocada, y consisten en que tratándose del procedimiento de huelga, todos los días y horas son hábiles para llevar a cabo cualquier actuación.

Por otra parte se considera importante consignar que el legislador previendo la necesidad de efectuar alguna diligencia por causa justificada fuera del horario a que se refiere el artículo 716, la Junta puede habilitar hora y día para llevar a cabo determinado acto, dejando constancia en autos de tal habilitación. (Artículo 717).

Independientemente de los dos supuestos anteriores, la ley también prevé la posibilidad de actuar legalmente después de las diecinueve horas sin habilitación expresa de la Junta, y es el caso de que iniciada una audiencia o diligencia en día y hora hábil, podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa. (Artículo 718). Y el mismo precepto dispone que en caso de suspensión de la audiencia o diligencia, deberá continuarse el día hábil siguiente; dejando constancia en autos de la razón de la suspensión.

## **2. Tramitación del incidente de prescripción.**

Debemos ahora señalar con claridad la forma específica en que consideramos se daría trámite al incidente de prescripción. Una vez que sea opuesto por la parte demandada al producir su contestación de demanda, deberá dictarse un acuerdo, dentro de la misma audiencia trifásica, en el cual se ordene su curso de inmediato, para no dejar en estado de indefensión a alguna de las partes, se les otorgará el derecho de realizar sus manifestaciones y ofrecer pruebas para acreditar su dicho, al Incidente se le dará trámite dentro del mismo expediente y deberá de ser resuelto en la misma audiencia, salvo que exista prueba que amerite desahogo, pero siempre debiéndose de resolver lo más pronto posible, es decir, dentro de las actuaciones y como requisito para continuar con el proceso.

Desde luego, la resolución incidental deberá formularse con estricto apego a derecho, a las constancias procesales y a las pruebas ofrecidas por las partes, proporcionando incluso el tiempo necesario para aquellas pruebas que requieran otro tipo de desahogo; una vez desahogadas se deberá resolver de plano el incidente de prescripción planteado, determinando si es o no procedente.

Como sabemos, el procedimiento ordinario se inicia con la presentación de la demanda en la dependencia que la ley denomina "Oficialía de partes" o también "Unidad receptora". La demanda, como ya vimos, debe formularse por escrito acompañando una copia para cada uno de los demandados y, si el

actor lo estima oportuno, podrá también exhibir las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones.

La oficina receptora deberá turnar de inmediato la demanda al Pleno o la junta especial que sea competente el mismo día, antes de que concluyan las labores de la junta.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que se recibió la demanda, se dictará acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas “que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda”.

La notificación a las partes se deberá hacer, cuando menos, diez días antes de la audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la demanda. En todo caso se notificará al demandado con el apercibimiento de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

En el acuerdo de admisión, la junta debe subsanar la demanda, en los términos del artículo 685 o, si quien promueve es el trabajador o sus beneficiarios siempre cuando la junta notare alguna irregularidad o si se estuvieren ejerciendo acciones contradictorias “al admitir la demanda le

señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días”.

Una vez que haya sido pronunciada la Resolución Interlocutoria que le recaiga al Incidente de Prescripción, en caso de declararse procedente la prescripción de la acción por despido, así deberá de establecerlo la Interlocutoria correspondiente, en esa misma resolución, se ordenará la continuación del procedimiento en su etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, etapa que deberá de ser desahogada en la misma audiencia, inmediatamente después de que haya sido resuelto el incidente, por lo que deberá de continuarse con la tramitación de la secuela procesal respecto de aquellas prestaciones que no fueron materia del incidente; respecto de las prestaciones que prescriben en un año, por ser las más comúnmente reclamadas, seguramente también su tramitación será en un plazo mucho menor del que actualmente podemos observar en los juicios laborales, de tal forma que las Juntas se verán desahogadas de trabajo por ya no tener que desahogar en los juicios en los que se declare procedente la prescripción, pruebas tendientes a acreditar la procedencia de la acción principal e inclusive tendrán mayor dedicación para la tramitación de aquellos asuntos en donde la acción principal fue ejercitada en tiempo.

Por otra parte, es necesario insistir en el hecho de que al incluir y proponer el estudio de la excepción de prescripción a través de un incidente no implica necesariamente alguna contradicción con otras excepciones y defensas, en virtud de que, como ya se mencionó, al ser una excepción

perentoria tiene alcances jurídicos distintos, es decir, no importa que no se entre al estudio de fondo de la controversia planteada y consecuentemente al análisis de otro tipo de excepciones, como la de pago por ejemplo, ya que si la acción principal se declara prescrita, con ello reiteramos, no se estaría afectando de ninguna manera lo ordenado en nuestra Constitución Política, pues tanto el derecho de reclamar en juicio como el derecho de defensa, tienen una forma y vigencia determinada por las propias leyes, la cual es infalible.

Partiendo de las anteriores consideraciones, y al tratarse de un incidente de previo y especial pronunciamiento, proponemos que la excepción en comento, sea estudiada por la autoridad única y exclusivamente cuando sea opuesta y no sea estudiada como un presupuesto procesal, toda vez que se estaría supliendo a la parte patronal.

Ahora bien, derivado de las prácticas que a diario suelen darse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en donde para efecto de tramitar de manera parcial la audiencia de ley o en su caso, simplemente retrasar el procedimiento, la parte patronal o inclusive la actora, según sea el caso, promueven cualesquiera de los Incidentes regulados en la ley, los cuales, debido a la naturaleza que la propia ley les otorga, pueden ser tramitados en la misma audiencia o señalarse día y hora para que sean desahogados, es por lo que, para que el Incidente de Prescripción sea admitido por la Junta, deberá de ser requisito sine quanon al oponer éste, el precisar los elementos de procedibilidad que le permitan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje realizar el estudio correspondiente, ello con el fin de que se encuentren en óptimas



condiciones de analizar con precisión la procedencia o improcedencia del incidente planteado, para lo cual deberá de indicarse la precisión en el tiempo de las siguientes circunstancias:

a). El momento en que cobra vigencia el derecho a demandar por parte del actor, derivado del despido que alegue (fecha que se señale en la demanda como la del despido).

b). El momento en que fue ejercitada la acción (fecha en que haya sido presentada la demanda).

c). El momento en que cobra vigencia la excepción planteada (fecha en que fenece el plazo de dos meses que el trabajador tiene para demandar)

Elementos anteriores, que diáfana e incontrovertiblemente pondrán de manifiesto que la acción por despido ejercitada se ha extinguido; con dichos requisitos se pretende conservar el principio de instancia de parte y de manera total, el impedimento legal que deben de tener las Juntas para suplir la deficiencia a la parte demandada.

Así mismo, las Juntas deberán de estar facultadas en los mismos términos que establece el artículo 764 de la Ley (facultad de poder desechar de plano un Incidente notoriamente improcedente), es decir podrán validamente desechar el Incidente de Prescripción cuando éste sea notoriamente improcedente, toda vez que la oposición del mismo, lo único que pretenderá será retardar el procedimiento, desechamiento que deberá de ser pronunciado

en la misma audiencia, sin necesidad de que sea dictada interlocutoria sobre el particular.

De manera significativa, se puede decir que la doctrina y en ocasiones la jurisprudencia, sustentan que los principios procesales deben de ser valorados de oficio por el juzgador, situación que tenemos que diferenciar del tema que nos ocupa, toda vez que en el presente trabajo se propone el estudio de la excepción de prescripción como incidente de previo y especial pronunciamiento, siempre y cuando éste sea opuesto, por lo que no consideramos que deba dársele el trato que se le otorga a un presupuesto procesal como lo sería el de competencia y personalidad, por lo que no consideramos viable el estudio de la excepción de prescripción de oficio por parte de la Junta.

Debemos recordar que los principios rectores del derecho del trabajo, específicamente la instancia de parte, es un fundamento total en la sustentación del presente trabajo, toda vez que derivado de dicho principio y la estricta observancia del mismo, constituye una premisa para la aplicación del derecho, por lo que la parte patronal debe oponer la excepción al momento de contestar la demanda y el ser omiso en su oposición, trae consigo el que la Junta que conozca del litigio, deje de estudiar si la demanda fue presentada en tiempo, ya que de entrar a dicho estudio se estaría supliendo a la patronal, que es a quien le beneficiaría dicho estudio y transgrediendo los principios rectores del derecho del trabajo, toda vez que al entrar al estudio de la prescripción de una manera oficiosa, traería consigo el actuar paternalista de la Autoridad a

favor de la parte demandada, quien en materia de trabajo, sólo puede suplir a la parte obrera, siempre y cuando así lo prevenga la propia Ley.

Respecto a los supuestos y términos en que se encuentra regulada la prescripción, no podría válidamente afirmarse que es contemplada a favor del patrón, ni en perjuicio del trabajador, sino simplemente se trata de un requisito legal establecido por el Legislador el cual tiene por objeto el que las acciones de trabajo no sean ejercitadas de manera arbitraria en cualquier momento, toda vez que de ser así estaríamos quebrantando el Estado de Derecho de nuestro sistema jurídico, ya que todas las acciones tienen un inicio, una cierta vigencia y un plazo improrrogable para poder ejercerlas ante la Autoridad competente.

Además, no podemos perder de vista que todos tenemos las mismas oportunidades para ejercer nuestro derecho y si no lo realizamos en el tiempo previsto por la ley debemos reconocer que nos hicimos acreedores a la sanción que entraña la prescripción.

En otras palabras, al ser contemplado el estudio de la prescripción como incidente de previo y especial pronunciamiento, con ello en ningún momento se estarían afectando derechos subjetivos, porque como reiteramos, la prescripción en todo caso destruye un derecho de acción de reclamar en juicio, derecho que se basa en la vigencia misma de la pretensión perseguida y no en el estudio de la procedencia de esa pretensión, la cual debió haber sido reclamada en el momento oportuno.

De cualquier modo, tal y como sucede actualmente, la resolución que decrete la prescripción de la acción no negará que haya existido un derecho de acción, sino que ésta ya no pueda hacerse valer, ni siquiera en otro proceso, esto por haber fenecido el término legal para interponerla, consecuentemente la resolución interlocutoria que proponemos sea pronunciada sobre la excepción de prescripción hecha valer en la vía incidental, declarará que no se puede resolver sobre la demanda en cuanto a la acción por despido hecha valer en ella por no haber sido ejercitada la acción en los términos establecidos por la Ley, situación que aunque sea favorable para alguna de las partes, no concederá ni negará ningún derecho de fondo por que no entrará al estudio de las pretensiones, sino únicamente declarará el vencimiento de la acción ejercida.

### **3. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto.**

Con el propósito de conocer los diversos criterios sostenidos por nuestros más altos tribunales, citaremos en el presente apartado solo aquellos trascendentes para nuestro trabajo, los cuales ponen de manifiesto los argumentos a favor y en contra con relación a nuestra propuesta y algunas observaciones que hemos realizado a lo largo del mismo.

Requisitos para su procedencia.

**No. Registro: 204.726**

**Jurisprudencia**

**Materia(s): Laboral**

**Novena Época**

**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**

**Tomo: II, Agosto de 1995**

**Tesis: I.1o.T. J/8**

**Página: 375**

**“PRESCRIPCIÓN. NO PUEDE SUPLIRSE LA DEFICIENCIA EN SU OPOSICIÓN.** Las excepciones deben ser precisas, en su exposición y fundamento, y no opuestas de manera genérica sin precisar la fecha en que se estima empezó a correr la prescripción y la fecha en que se consumó, pues por tratarse de una excepción de estricto derecho, la Junta no puede suplir la deficiencia o deficiencias de la contestación del patrón a la demanda laboral.”

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 11181/92. Francisco Bautista Rojas. 12 de noviembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Jaime Allier Campuzano.

Amparo directo 1843/93. Rubén Bravo Rodríguez. 6 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Jesús González Ruiz.

Amparo directo 8921/93. Instituto Mexicano del Seguro Social. 25 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Jaime Allier Campuzano.

Amparo directo 3861/94. Juan Avendaño Hernández. 19 de mayo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Jaime Allier Campuzano.

Amparo directo 5411/95. Ferrocarriles Nacionales de México. 15 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

**No. Registro: 186.747**

**Jurisprudencia**

**Materia(s): Laboral**

**Novena Época**

**Instancia: Segunda Sala**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**

**Tomo: XV, Junio de 2002**

**Tesis: 2a./J. 49/2002**

**Página: 157**

**“PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. LA PARTE QUE OPONE TAL EXCEPCIÓN, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBE PROPORCIONAR LOS ELEMENTOS MÍNIMOS QUE PERMITAN A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SU ANÁLISIS.** Si bien la excepción de prescripción opuesta por la parte demandada requiere que ésta precise los elementos que permitan a la Junta de Conciliación y Arbitraje realizar el estudio correspondiente, como ocurre con los casos específicos contemplados en los artículos 517 a 519 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de los cuales se deben allegar datos que sólo el demandado conoce, no sucede lo mismo cuando se trata de la regla genérica de prescripción a que alude el diverso artículo 516 de la propia legislación laboral, que opera, entre otros supuestos, cuando se demanda el pago de prestaciones periódicas, como pensiones por varios años, pues aun cuando subsiste la obligación de proporcionar los elementos que conforman la excepción de prescripción para que la mencionada Junta pueda realizar su análisis, basta con que el demandado señale, por ejemplo, que sólo procede el pago por el año anterior a la demanda para que se tenga por cumplida la carga de precisar los datos necesarios para el estudio de la prescripción, con independencia de que se mencione o no el referido numeral 516, puesto que al

particular le corresponde decir los hechos y al juzgador el derecho.”

Contradicción de tesis 61/2000-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo del Noveno Circuito, Primero del Décimo Sexto Circuito y los Tribunales Colegiados Cuarto y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 17 de mayo de 2002. Mayoría de cuatro votos. Disidente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Tesis de jurisprudencia 49/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinticuatro de mayo de dos mil dos.

**No. Registro: 186.748**

**Jurisprudencia**

**Materia(s): Laboral**

**Novena Época**

**Instancia: Segunda Sala**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**

**Tomo: XV, Junio de 2002**

**Tesis: 2a./J. 48/2002**

**Página: 156**

**“PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. LA PARTE QUE LA OPONGA DEBE PARTICULARIZAR LOS ELEMENTOS DE LA MISMA, PARA QUE PUEDA SER ESTUDIADA POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.** La excepción de prescripción es una institución jurídica de orden público recogida por el derecho laboral en beneficio del principio de certeza y seguridad jurídica, misma que no se examina de manera oficiosa, puesto que requiere la oposición expresa de la parte interesada, lo cual es particularmente necesario en derecho laboral cuando la hace valer el patrón, cuya defensa no debe suplirse, además de que la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 516 a 522, establece un sistema complejo de reglas de prescripción con distintos

plazos, integrado por un conjunto de hipótesis específicas que es complementado por una regla genérica, lo que evidencia que cuando la excepción se basa en los supuestos específicos contemplados en la ley, requiere que quien la oponga proporcione los elementos necesarios para que la Junta los analice, tales como la precisión de la acción o pretensión respecto de la que se opone y el momento en que nació el derecho de la contraparte para hacerla valer, elementos que de modo indudable pondrán de relieve que la reclamación se presentó extemporáneamente y que, por ello, se ha extinguido el derecho para exigir coactivamente su cumplimiento, teniendo lo anterior como propósito impedir que la Junta supla la queja deficiente de la parte patronal en la oposición de dicha excepción, además de respetar el principio de congruencia previsto en el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, que le obliga a dictar los laudos con base en los elementos proporcionados en la etapa de arbitraje.”

Contradicción de tesis 61/2000-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo del Noveno Circuito, Primero del Décimo Sexto Circuito y los Tribunales Colegiados Cuarto y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 17 de mayo de 2002. Mayoría de cuatro votos. Disidente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Tesis de jurisprudencia 48/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinticuatro de mayo de dos mil dos.

Los criterios expuestos en estas jurisprudencias soportan lo sustentado en el presente trabajo, en cuanto al requisito sine quanon que debe de satisfacer la parte patronal al momento de oponer la excepción de prescripción, es decir debe de señalar la fecha en la que comenzó a correr, la fecha en que se ejercita la acción y la fecha en la que se consumó la prescripción, toda vez que sin los mismos, equivaldría a que la oposición que se haga valer sea de



manera genérica y la Junta supla la deficiencia en la contestación de la patronal al entrar al estudio de una excepción opuesta de manera deficiente.

### **Tesis Relacionadas**

**No. Registro: 208.667**

**Tesis aislada**

**Materia(s): Laboral**

**Octava Época**

**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: XV-II, Febrero de 1995**

**Tesis: IV.3o.188 L**

**Página: 466**

**“PRESCRIPCION. EXCEPCION DE. LA JUNTA LABORAL NO ESTA OBLIGADA A ANALIZARLA OFICIOSAMENTE.** La Junta laboral va más allá de sus facultades al estudiar oficiosamente la excepción de prescripción, cuando la demandada no opuso tal excepción perentoria, ya que ésta tiene que ser invocada por la parte afectada y por lo tanto no puede estudiarse oficiosamente, pues al hacerlo suple la deficiencia de la queja en favor del patrón, contraviniendo de esta manera lo dispuesto en los artículos 685 y 873, de la Ley Federal del Trabajo.”

**TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.**

Amparo directo 623/94. José de Jesús Pérez Garza. 11 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Angel Torres Zamarrón.

**No. Registro: 196.160**

**Tesis aislada**

**Materia(s): Laboral**

**Novena Época**

**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**

**Tomo: VII, Junio de 1998**

**Tesis: IV.5o.1 L**

**Página: 689**

**“PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. ES DE ESTRICTO DERECHO LA EXCEPCIÓN DE.** Cuando el patrón demandado opone la excepción de prescripción de la acción intentada en su contra, indefectiblemente ha de precisar la fecha en que estime se debe iniciar el cómputo del término prescriptivo y aquella en que se consumó, puesto que se trata de una excepción de estricto derecho; en esa tesitura, si la empleadora la opone sin colmar tales requisitos, la Junta no puede ni debe suplir su deficiencia, ya que las excepciones deben contener la precisión de los hechos en que se fundan, como lo estableció la entonces Cuarta Sala, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su jurisprudencia 191, publicada en el Apéndice de 1917 a 1995, visible en la página 126, del Tomo V, bajo el rubro "EXCEPCIONES, PRECISIÓN DE LOS HECHOS EN QUE SE FUNDAN LAS.". Por tanto, el laudo absolutorio basado en la procedencia de una excepción de prescripción deficiente, resulta violatorio de garantías individuales.”

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 132/98. Manuel Bernal Proa y otros. 19 de marzo de 1998.

Unanimidad de votos. Ponente: María Eliza Zúñiga Alcalá. Secretario: Carlos Rafael Domínguez Avilán.

**No. Registro: 184.600**

**Tesis aislada**

**Materia(s): Laboral**

**Novena Época**

**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**

**Tomo: XVII, Marzo de 2003**

**Tesis: I.13o.T.14 L**

**Página: 1757**

**“PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. PARA SU ANÁLISIS ES INAPLICABLE LA SUPLENCIA DEL ERROR EN LA CITA DEL PRECEPTO JURÍDICO EN QUE SE FUNDE Y LOS HECHOS EN QUE DESCANSE LA EXCEPCIÓN.** Para el análisis de la excepción de prescripción es necesario que al oponerse se proporcionen los hechos concretos relacionados con el precepto de la ley en que se apoye, de manera que su estudio evidencie la extinción de un derecho. Ahora, si al oponerse la excepción de prescripción se precisan los aspectos fáctico y el legal específico, el órgano jurisdiccional debe limitar su estudio a esos puntos, sin que de manera oficiosa pueda determinar, con base en el precepto citado y los hechos expuestos por el opositor, cuál es el numeral correcto o el que realmente pretendió invocar como fundamento y, consecuentemente, determinar el periodo en que operó la prescripción, cuando el que citó en su apoyo (genérico de un año o específico de uno o cuatro meses o dos años), no es el aplicable a las circunstancias que narró al formular la excepción de prescripción y su particular relatoría excluye que se actualice otra hipótesis jurídica y decidir que opera a un caso concreto que no fue invocado, ni se adujeron hechos en su entorno; en virtud de que los ordenamientos que rigen la materia de trabajo no contemplan la suplencia del error en la cita de la norma de derecho, pues esta figura jurídica recae en los órganos facultados para conocer del juicio de garantías, que al pronunciar la sentencia deben corregir el equívoco del quejoso en la citación de los preceptos constitucionales y legales que estime infringidos por el acto de autoridad reclamado, conforme a lo dispuesto por el artículo 79 de la Ley de Amparo.”

**DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 25453/2002. Instituto Politécnico Nacional. 27 de enero de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretaria: Ahideé Violeta Serrano Santillán.

Las tesis transcritas, refuerzan la obligación de la parte patronal al momento de hacer valer la excepción de prescripción, de mencionar los requisitos para su procedencia, puesto que se trata de una excepción de pleno y estricto derecho e inclusive establecen el que la Junta carece de facultades para suplir la deficiencia en la contestación, estrictamente en la excepción que se oponga, máxime que el procedimiento del trabajo no contempla la suplencia de la deficiencia a favor de la patronal y al entrar al estudio de la misma de manera oficiosa, transgrede el principio de instancia de parte, el cual es rector en el derecho laboral y total en la sustentación del presenta trabajo, toda vez que como se ha venido sosteniendo, para que pueda estudiarse la excepción de prescripción en la vía incidental es estrictamente necesario que sea opuesta al momento de contestar la demanda.

En cuanto a su naturaleza jurídica.

**“EJECUTORIA.** Prescripción. Su naturaleza. Es la sanción impuesta por la ley al acreedor que demuestra falta de interés al no ejercitar las acciones en tiempo.

(D-5686/47/2<sup>a</sup>, Salinas del Pacífico, S. A. 12 de abril de 1954.)”

Al respecto, creemos acertada la definición de la prescripción como una sanción, para el caso de que no hagamos valer nuestros derechos oportunamente.

**Instancia: Tribunales Colegiados del Circuito.**

**Fuente: Seminario Judicial de la Federación.**

**Época: 9ª.**

**Tomo: 11, Agosto de 1995.**

**Tesis: 1.7°.T.15L.**

**Página: 586.**

**Clave: TC017015.9 LAB.**

**“PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA DE LA ACCIÓN, PRIORIDAD EN EL ESTUDIO DE LA.** Si bien es verdad que el quejoso opuso excepción de prescripción del derecho del patrón para cesarlo, sin embargo, debe tomarse en cuenta que el patrón también opuso la excepción de prescripción del ejercicio de la acción, la que resultó procedente; por tanto, para que la excepción opuesta por el actor sea estudiada, es requisito indispensable que su acción la intente con oportunidad, so pena de que si no lo hizo así, su excepción de prescripción no tiene prioridad, atento a que es parte de la acción ejercitada.”

**SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Sofía Verónica Avalos Díaz.

Amparo Directo 5527/95. Ángel Román Pacheco. 15 de junio de 1995.

El criterio expuesto en esta ejecutoria se desprende concretamente de un juicio en que el demandado además de que opuso la excepción de

prescripción de la acción, argumentó que existía causas para rescindir la relación laboral, por lo que al reconvenir al actor, este a su vez opuso la excepción de prescripción de la acción del patrón para cesarlo.

Queremos resaltar que en ella se resuelve que es procedente la excepción de prescripción opuesta por el demandado y no la acción por despido injustificado, ni la excepción de prescripción hecha valer con posterioridad por el actor, en virtud de que esta última fue argumentada a consecuencia de la acción por despido injustificado, inicialmente prescrita.

**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación.**

**Época: 8A.**

**Tomo: XIV Septiembre.**

**Tesis: 1.5°.T.734L.**

**Página: 328.**

**Clave: TC015734 LAB.**

**“EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN. RESPECTO A SU EFICACIA EN MATERIA LABORAL, EQUIVALE A LA CADUCIDAD DEL DERECHO.** Es inconcluso que en materia laboral la prescripción de la acción como excepción, no es otra cosa distinta que la pérdida de aquélla por el transcurso del tiempo sin ejercitarla o demandarla dentro del plazo preestablecido, es decir, implica la pasividad e inacción del titular, a diferencia de la positiva o adquisitiva que genera derechos reales. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.”

Queja 425/94. Transporte de Gas Aco, S.A. DE C.V. 15 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretario: Vicente Ángel González.

La tesis anterior resalta que la prescripción en materia laboral se regula única y exclusivamente en su aspecto negativo, es decir, como la pérdida de derechos por el transcurso del tiempo.

**4. La excepción de prescripción como incidente de previo y especial pronunciamiento cuando es opuesta a la acción por despido. Ventajas de esta hipótesis.**

No obstante lo manifestado en el apartado anterior, sabemos que la actual Ley Federal del Trabajo regula a la prescripción como una excepción y con ello limita sus efectos, porque las excepciones son opuestas por el demandado y consideradas por el Juzgador únicamente al final del proceso y nunca antes.

“Ahora, si bien es cierto que el juzgador no debe entrar al estudio de las excepciones antes de la resolución final, como acertadamente se regula, reiteramos que al entablarse la prescripción como una excepción, resulta inoperante porque se limita su estudio hasta el final del juicio, porque hasta ese momento, mediante la valoración de las pruebas se resuelven las excepciones, sin embargo, ello resulta en muchas ocasiones absurdo e innecesario, porque existen casos en los cuales se tramita durante meses un conflicto, el cual genera gastos económicos y de cualquier otro tipo en el desahogo de diversas diligencias y, al dictarse el laudo se determina que la acción que provocó aquel proceso se encontraba prescrita y todo el tiempo y esfuerzo invertido fue inútil, situación que contradice algunos principios procesales como el de celeridad, el

de inmediatez y el de economía, entre otros, los cuales pugnan por resolver con mayor prontitud y eficacia los conflictos de trabajo.”<sup>4</sup>

Precisamente en atención a los principios antes mencionados, y ante la dificultad de que la prescripción sea considerada como incidente de previo y especial pronunciamiento, nuestra propuesta esencial, a la que principalmente nos referimos en lo subsecuente, radica que en todo caso, en que la oposición de la excepción de prescripción sea tramitada como una cuestión incidental de previo y especial pronunciamiento, que debe oponer la parte demandada y con el cual consideramos que se tendrían enormes beneficios en la aplicación de la Ley, toda vez que con dicho incidente, se pugna por la pronta resolución de los juicios, y al reducirse el tiempo en los litigios en los que se oponga dicha excepción, se estaría ayudando a la Autoridad a que pueda dedicar mayor tiempo a aquellos conflictos que así lo requieran y que fueron interpuestos en los términos legales, de no ser así, continuarán observándose juicios largos en los que se declarará la procedencia de la prescripción después de haberse invertido inútilmente recursos económicos y humanos, tanto de las partes como de los propios tribunales del trabajo.

Por lo que hace a la tramitación de los incidentes en el proceso laboral, cabe también hacer algunas observaciones significativas.

Consideramos innecesaria la clasificación de los incidentes que la ley de la materia hace en cuanto al momento de su tramitación, como incidentes

---

<sup>4</sup> TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Op. cit. p. 108.



de previo y especial pronunciamiento, en primer término porque como mencionamos en su momento, salvo el de nulidad, la mayoría de los incidentes que se interponen en el proceso laboral son de esa clase, enseguida, porque en atención a los principios procesales que caracterizan a dicho proceso, todas las cuestiones accesorias o que se presenten en su desarrollo deberían resolverse inmediatamente, atendiendo solo al tiempo razonable para su resolución, procurando que los términos establecidos sean respetados para no entorpecer el desarrollo del proceso. En tal sentido, sería conveniente que todos los incidentes en materia laboral sean tramitados como de previo, especial y breve pronunciamiento, aún cuando así no lo establezca la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la utilidad de las cuestiones incidentales, creemos que en la práctica no se les otorga la debida importancia y tramitación, en virtud de que lejos de ser de previo y breve pronunciamiento, los funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no cumplen con los términos establecidos por la ley para su substanciación, diversamente, muchas veces lo único que hacen es retardar el proceso, aún cuando su resolución debería dictarse en el momento en que son interpuestos, salvo aquellos casos en que las pruebas ofrecidas requieran más tiempo para su desahogo.

Asimismo, es pertinente destacar nuevamente que con ellos se pretende preparar el buen curso del proceso, ya que se pueden usar para cerciorarse del cumplimiento de los presupuestos procesales, lo que evitaría entrar al estudio de casos que no son susceptibles de conocimiento. En tal

esquema se ubica la finalidad de nuestra propuesta de legislar en todo caso a la prescripción como un incidente de previo y especial pronunciamiento, la cual parte de la idea de aportar nuevos mecanismos que poco a poco allanen el camino para la eficacia del proceso laboral, con lo cual se resolverían sin duda alguna en mayor medida los conflictos de trabajo que por miles se encargan diariamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, invirtiéndose en ellos recursos humanos y económicos que no siempre obtienen sus objetivos.

A efecto de robustecer el tema que nos ocupa, se propone como se ha indicado, que la Ley Federal del Trabajo contemple el incidente de prescripción, para lo cual sería necesario adicionar el artículo 762, mismo que deberá de quedar de la siguiente manera:

Art. 762. Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:

- I. Nulidad;
- II. Competencia;
- III. Personalidad;
- IV. Acumulación;
- V. Excusas; y
- VI. *Prescripción, cuando sea opuesto a la acción por despido. Para los efectos de la tramitación incidental, como requisitos de procedibilidad, la parte que lo oponga, deberá de indicar la fecha en que comenzó a correr el plazo para***

***ejercer la acción por despido, la fecha en que se ejercita dicho derecho, así como la fecha en que feneció éste y cobra vigencia la excepción a plantear.***

Como lo hemos manifestado y siempre con el ánimo de hacer expedita la impartición de justicia en los Tribunales del Trabajo, también se propone la adición del artículo 764, el cual va íntimamente ligado con el numeral que regula los incidentes en la ley, y en el cual deberá de tener cabida el incidente de prescripción, por lo que la adición que se plantea, es de la siguiente manera:

Art. 764. Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la Ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano; ***de igual forma, cuando de autos se desprenda la improcedencia del incidente de prescripción planteado por la patronal, por no satisfacerse los requisitos de procedibilidad señalados en la fracción VI del artículo 762, será desechado de plano.***

De tal modo, el estudio de la prescripción de las acciones de trabajo, a través del incidente tiene su fundamento en los principios bajo los cuales debe desarrollarse el proceso laboral y en la necesidad de abreviar el tiempo en este tipo de conflictos. Por ello consideramos que la prescripción debe ser analizada, siempre y cuando sea opuesta, ello sin dejar de atender al principio de instancia de parte, ya que de lo contrario se estaría sufriendo a la parte patronal y ello transgrede los principios rectores del derecho laboral.

“Sin embargo, a pesar de la informalidad del proceso laboral, creemos que para evitar la tramitación de juicios innecesarios, ante la omisión del estudio de la vigencia de la acción ejercida, por parte del juzgador, puede ser denunciada la prescripción de la acción por el demandado oponiéndola como excepción, la cual deberá ser tramitada mediante el incidente que determine si debemos entrar o no al conocimiento de un juicio, ya que en el caso que la acción principal haya prescrito, ya no será merecedora de tramitación, lo que representa la aplicación efectiva del principio de celeridad procesal, que ya fue explicado con anterioridad y que constituye uno de los mas importantes del proceso laboral, porque la rapidez requerida en el juicio resulta tan necesaria como la protección y reparación del derecho reclamado.”<sup>5</sup>

Al tramitarse la excepción de prescripción como incidente de previo y especial pronunciamiento, con ello no se afectaría en ningún momento la fundamentación de la pretensión planteada, en virtud de tener alcances y elementos jurídicos diferentes, por que como mencionamos en líneas anteriores, las excepciones son impedimentos al proceso mas no cuestionan la procedencia del derecho subjetivo intentado.

Antes de continuar, cabe aclarar que en la práctica laboral es común que las demandas contengan la acción principal fundamentada en un despido injustificado, en donde no solo se reclaman las prestaciones derivadas de dicha acción, casi en todas ellas también se ejercen otras acciones respecto de todo tipo de prestaciones, como el pago de vacaciones, aguinaldo, horas extras,

---

<sup>5</sup> Ibidem. p. 109.

acciones que prescriben en un año, es decir es normal en la práctica que los actores combinen el reclamo de diversas acciones de trabajo, con diferente vigencia para su reclamo, lo cual para algunos haría incongruente e inoperante la propuesta que en el presente trabajo se expone.

Sin embargo, consideramos que aún cuando en la práctica las demandas contengan diversas acciones, el presente trabajo se avoca, única y exclusivamente al estudio de la excepción de prescripción en la vía incidental, con el requisito de que dicho estudio debe darse por parte de la Junta, siempre y cuando la excepción sea opuesta a la acción por despido, por lo que en la interlocutoria que se llegue a dictar, la Junta deberá de determinar el que la acción ejercitada ha prescrito por no haberse interpuesto es los plazos establecidos por la Ley, dejando a salvo la tramitación de aquellas que sean susceptibles de conocimiento y que no fueron objeto de la excepción opuesta, con lo cual de igual forma permitiría el ahorro de diversos recursos en comparación con lo invertido actualmente.

En consecuencia de lo anterior, consideramos factible la instauración en el proceso laboral de un nuevo incidente de previo y especial pronunciamiento denominado incidente de prescripción, el cual será propuesto por la parte demandada, una vez que se haya opuesto la excepción de prescripción, esto es, al dar contestación a la demanda.

Como señalamos en el capítulo anterior, las excepciones se oponen al momento de contestar la demanda, la prescripción al ser una excepción

perentoria destruye absolutamente y para siempre el curso del proceso; pero como actualmente no se entra al estudio ni se analizan las excepciones planteadas sino hasta la resolución final, consideramos que podría ventilarse la excepción de prescripción mediante la inclusión, como ya se ha dicho, de un nuevo incidente de previo y especial pronunciamiento llamado incidente de prescripción, contemplado para aquellos casos en que sea procedente decretarla.

## **5. Comentarios del sustentante.**

A lo largo del trabajo hemos señalado diversos comentarios sobre los beneficios que se obtendrán con la viabilidad de la propuesta planteada. En este inciso se señalarán las más importantes.

- I. Aplicación del principio de celeridad. Consideramos como principal ventaja la real aplicación del principio de celeridad procesal, al permitir que la excepción de prescripción se tramite como un incidente, porque como hemos dicho, al ser este de previo y especial pronunciamiento determinará si es necesaria la continuación del proceso ya iniciado, lo que evitará que se inviertan recursos humanos y económicos inútilmente, de igual forma propiciará la celeridad requerida en los juicios individuales de trabajo.

Es decir, la celeridad en cualquier juicio es entendida como la propia justicia que se pretende obtener cuando se ejercita una acción en juicio, por ello consideramos que es importante reconocer a la prescripción como una de las condiciones necesarias para la continuación del proceso, para entrar al estudio de las cuestiones de fondo.

- II. Mejor conocimiento de los juicios laborales. Otra ventaja que creemos se obtendría con la propuesta planteada es que al estudiar y analizar la figura de prescripción como incidente de previo y especial pronunciamiento en el juicio laboral cuando sea opuesta a la acción por despido, el declarar su procedencia en aquellos casos en que así lo sea, las Juntas de Conciliación y Arbitraje podrían enfocar su mejor aplicación y conocimiento a aquellos asuntos encomendados que si hayan sido interpuestos oportunamente, los cuales requieren de mayor atención en todas sus fases, primordialmente en el desahogo de las pruebas ofrecidas, para su mejor resolución.

De la misma forma, es importante considerar que no existe una razón fundada para el trámite de juicios que fueron interpuestos en forma extemporánea, porque ello sería contrario a la seguridad jurídica que debe caracterizar a todo orden jurídico, ya que nuestros derechos, incluido por supuesto el derecho de acción, tienen determinada una vigencia que debemos respetar.

En cambio, los juicios que fueron iniciados en términos de ley son merecedores de una real aplicación de los preceptos legales, pues no basta que se les otorgue una simple tramitación, sino por el contrario, las Juntas deben aplicar con esmero sus conocimientos y facultades para un buen estudio y análisis de los procesos planteados ante ellas, para lograr la verdadera impartición de justicia.

- III. Disminución de trabajo. Como consecuencia de las ventajas planteadas anteriormente surge otra que resulta aún más necesaria, es decir, el desahogo de trabajo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que permitiría resolver de manera más adecuada y conforme a derecho los juicios ante ellas planteadas.
  
- IV. Actualización del proceso laboral. Se propone que la prescripción o bien, el trámite de la excepción de prescripción como incidente de previo y especial pronunciamiento, representará la posibilidad de que el proceso laboral nuevamente figure como el pionero en pugnar por mecanismos que le permitan resolver los conflictos planteados de una forma pronta, eficiente y conforme a derecho, de la misma forma, implicaría actualizar sus preceptos, para su mejor aplicación en la práctica diaria.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** Las excepciones son impedimentos para el desarrollo del proceso; en cambio la defensa se entiende como la pura negación de los hechos afirmados por el actor, se oponen contra la procedencia de la pretensión reclamada por el actor.

**SEGUNDA.** Es incorrecta la redacción del artículo 519 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, al referir que la acción para solicitar la ejecución de los laudos y convenios celebrados ante ellas, prescribe, lo que es erróneo en virtud que la acción se ejerció en la demanda, se consumó con su ejercicio y precisamente generó el proceso, en el que una vez reconocido un derecho por convenio o laudo firme ya no cabe hablar de prescripción de la acción, sino de caducidad del derecho por no haberlo ejercitado en el término concedido, que en el caso es de dos años.

**TERCERA.** El artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo contempla la forma para computar la prescripción, solo refiere que el último día deberá ser completo y hábil, no aclara si el primero y siguiente deberán ser días naturales o hábiles, aunque de su redacción se infiere que se trata de días naturales, consideramos que sería oportuno se establezca de forma expresa, para evitar confusiones.

**CUARTA.** Consideramos innecesaria la diferenciación que hace el artículo 765 con respecto a los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial, al determinar que se resolverán de plano oyendo a las partes, porque en la

práctica laboral, antes del laudo, no se presenta ninguna situación distinta a las ya contempladas, en consecuencia, todas las cuestiones accesorias que se presenten deben considerarse como incidentes de previo y especial pronunciamiento, y resolverse inmediatamente, salvo aquellos casos en que las pruebas ofrecidas requieran más tiempo para su desahogo.

**QUINTA.** De admitirse a la prescripción como incidente de previo y especial pronunciamiento en el juicio laboral cuando sea opuesta a la acción por despido, la resolución que proponemos es que se faculte a la Autoridad laboral sobre ésta figura jurídica, de tal forma que declare que la acción ejercitada ha prescrito por no haberse interpuesto en los plazos establecidos por la Ley, situación que aunque sea favorable para alguna de las partes, no concederá ni negará algún derecho de fondo porque no entrará al estudio de las pretensiones, sino únicamente consideraría el vencimiento de la acción ejercida.

**SEXTA.** La excepción de prescripción es un obstáculo para la continuación del proceso, hasta en tanto no sea resuelta la misma en la vía incidental de manera interlocutoria y se determine la procedencia o improcedencia de ella, más no cuestiona la procedencia del derecho subjetivo intentado, por ser una excepción perentoria, de ser procedente, destruye absolutamente y para siempre la acción intentada y el curso del proceso respecto a la acción por despido.

**SÉPTIMA.** La excepción de prescripción también es compatible con otras defensas, como la de negación del despido o la de pago, en virtud que las excepciones, y entre ellas la de prescripción, se oponen contra el actuar del órgano jurisdiccional y no contra cuestiones de fondo, y así determinar si la acción se hizo dentro o fuera del término legal, por lo que se resuelve sin prejuzgar el fondo de la controversia planteada.

**OCTAVA.** Si bien es cierto que la sola presentación de la demanda interrumpe el término de prescripción de las acciones ejercitadas, esto ocurre exclusivamente respecto de las que se hacen valer en la demanda y no en cuanto a las que en ella se omiten o se ejerciten por cambio de acción durante la audiencia de demanda y excepciones, como sucede con la acción por despido injustificado, la cual en ocasiones es sustituida por la de reinstalación

**NOVENA.** La prescripción al ser una institución de orden público consideramos suficiente que la excepción de prescripción se oponga de manera genérica respecto de todas las prestaciones que sean susceptibles de ella, pero con respecto a la excepción de prescripción como incidente de previo y especial pronunciamiento en el juicio laboral cuando ésta sea opuesta a la acción por despido, deberán de precisarse los requisitos de procedibilidad de la misma, para el efecto de que dicho incidente sea aceptado a trámite por la Autoridad.

## BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Derecho Procesal. Tercera edición, Porrúa, México, 1992.

ALONSO GARCÍA, Manuel. Derecho del Trabajo. Octava edición, Temis, España, 1993.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Décima edición, Sista, México, 2002.

BRAVO GONZÁLEZ, Agustín. Derecho Romano. Segunda edición, Oxford, México, 2001.

BRISEÑO SIERRA, Humberto. El Proceso Administrativo. Octava edición, Colección Textos Jurídicos Universitarios, México, 1996.

CARAVANTES, Vicente. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Porrúa, México, 1992.

CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición, Cárdenas editor, México, 2001.

COUTURE, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Tercera edición, Ángel editor, México, 1992.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, Porrúa, México, 2000.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición, Porrúa, México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Décimo tercera edición, Porrúa, México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. Vigésima edición, Porrúa, México, 2001.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Presente y Perspectivas del Derecho del Trabajo. Segunda edición, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. UNAM, México, 1991.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Décima edición, Porrúa, México, 2000.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Décimo octava edición, Porrúa, México, 2000.

MATEOS M., Agustín. Etimologías Grecolatinas del Español. Cuarta edición, Esfinge, México, 1998.

OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Cuarta edición, Oxford, México, 2001.

PODETT, Ramiro. Tratado del Proceso Laboral. Tercera edición, Ediar, Argentina, 1992.

PORRAS LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, Porrúa, México, 1992.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Trillas, México, 1998.

ROSS GÁMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Cárdenas editor, México, 1999.

ROSS GÁMEZ, Francisco. Ley Procesal del Trabajo Comentada. Tercera edición, Cárdenas editor, México, 2000.

SALINAS SUÁREZ DEL REAL, Rafael. Práctica Laboral Forense. Segunda edición, Sista, México, 1992.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Segunda edición, Mc. Graw-Hill, México, 1999.

SANTOYO VELASCO, Rafael. Justicia del Trabajo. Tercera edición, Trillas, México, 2001.

TAPIA ARANDA, Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición, Sista, México, 1999.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo, MORALES SALDAÑA. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición, Trillas, México, 2000.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición, Porrúa, México, 1993.

VALENZUELA, Arturo. Derecho Procesal Mexicano. Cuarta edición, Trillas, México, 1998.

## LEGISLACIÓN

**CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Cuarta edición, Porrúa, México, 2004.**

CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Tercera edición, Sista, México, 2004.

CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES. Tercera edición. Porrúa, México, 2004.

CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS PENALES PARA EL DISTRITO FEDERAL.  
Cuarta edición, Sista, México, 2004.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Séptima edición, Porrúa, México, 2004.

## D I C C I O N A R I O S Y E N C I C L O P E D I A S

DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima edición, Porrúa, México, 2000.

Diccionario de la Real Academia Española. Octava edición, Grolier, México, 2001.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Décima edición, T. P-Z. Porrúa-UNAM, México, 2000.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo. Segunda edición, Porrúa-UNAM, México, 2002.

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Octava edición, Porrúa, México, 1999.

## O T R A S F U E N T E S

Semanario Judicial de la Federación. Vol. III. 2ª Sala, Octava época, Marzo-Abril, México, 1990.

Semanario Judicial de la Federación. Octava Época, T. III. Vol. II Segunda Sala, Marzo-Abril, México, 1995.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época, T. VI. Vol. IV., Segunda Sala, Junio-Julio, México, 1982.

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Presente y Perspectivas del Derecho del Trabajo. Segunda edición, Obra coordinada por Néstor de Buen. UNAM, México, 1991.