



UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO A.C.



ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**“ANÁLISIS Y CUESTIONAMIENTO DE LAS ACCIONES LABORALES QUE
PRESCRIBEN EN UN AÑO (REGLA GENÉRICA).”**

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

MARÍA DEL ROSARIO PAVÓN HERNÁNDEZ

ASESOR DE TESIS:

LIC. CARLOS DE LA ROSA LÓPEZ

Coatzacoalcos, Veracruz

Enero 2011.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS.

A DIOS:

Gracias a el por darme la vida y la sabiduría a lo largo de mi vida, por estar siempre conmigo.

A MIS PADRES:

Sra. Darvelia Hernández Gómez y Sr. Luís Pavón Sánchez, a quienes me han heredado el tesoro más valioso que se le puede dar a una hija: Amor. A ellos que han sacrificado gran parte de su vida para educarme y formarme. Y que nunca podré todos sus desvelos ni aún con las riqueza más grandes. A ellos todo mi amor incondicional.

A MI HERMANA:

Viviana, por todo su apoyo y su amor incondicional.

A MI TIO:

Lic. Juan Pavón Sánchez, por su apoyo en todo momento, sus consejos y sobre todo por mi formación para poder ser lo que ahora soy y su amor.

AL LIC. CARLOS DE LA ROSA LÓPEZ:

Por haber aceptado el cargo de Director de Tesis y ante todo por el apoyo incondicional que me brindo a lo largo de la elaboración de este trabajo.

A MIS CATREDATICOS:

Gracias de todo corazón, ya que ellos fueron mi motor para que pudiera alcanzar mi más grande meta. Por su cariño y comprensión mil gracias.

INDICE.**Pág.****INTRODUCCIÓN 1****CAPITULO I
"DELIMITACIÓN DE LA NATURALEZA
JURIDICA DE LA PRESCRIPCIÓN Y
EVOLUCIÓN HISTORICA".**

- | | | |
|-----|---|----|
| 1.1 | DETERMINACIÓN DE PRESCRIPCIÓN,
PRECLUSIÓN Y CADUCIDAD. | 4 |
| 1.2 | PRECEDENTES LEGISLATIVOS
LABORALES. | 9 |
| 1.3 | CONSTITUCIÓN DE 1917. | 13 |
| 1.4 | LEY DEL TRABAJO DE 1931 Y SUS
POSTERIORES REFORMAS. | 15 |
| 1.5 | LA NUEVA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO. | 17 |

**CAPITULO II
"REGLA GENÉRICA DE LA PRESCRIPCIÓN
Y SUS EXCEPCIONES".**

- | | | |
|-----|--|----|
| 2.1 | FUNDAMENTACIÓN JURIDICA DE LA
REGLA GENÉRICA. | 21 |
| 2.2 | CRITICA A LA REGLA GENÉRICA. | 25 |
| 2.3 | EXCEPCIONES A LA REGLA GENÉRICA. | 29 |

2.3.1 DE UN MES.	30
2.3.2 DE DOS MESES.	36
2.3.3 DE DOS AÑOS.	42
2.4 ASPECTO PROCESAL DE LA PRESCRIPCIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL.	48

CAPITULO III "ACCIONES LABORALES QUE PRESCRIBEN EN UN AÑO".

3.1 PRESTACIONES DE TRABAJO QUE SURGEN DE LA RELACIÓN LABORAL.	54
3.1.1 EN DINERO.	60
3.1.2 EN ESPECIE	64
3.2 PRESTACIONES QUE ENCUADRAN EN LA HIPÓTESIS CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	67
3.3 CONSIDERACIONES PRÁCTICAS Y PROBLEMÁTICA SOCIAL.	71

CONCLUSIONES	83
---------------------	----

BIBLIOGRAFIA	86
---------------------	----

LEGISLACIÓN	88
--------------------	----

I N T R O D U C C I Ò N .

Con el presente trabajo no se pretende hacer en forma alguna, un análisis jurídico profundo sobre los problemas que enfrentan los trabajadores en lo que respecta a las prestaciones laborales y la prescripción de las mismas, ya que estamos concientes que para adentrarse en cualquier rama del Derecho se requiere una mayor preparación, así como de tiempo disponible y una capacidad de análisis muy cuidadosa.

El respeto que se tiene de la rama del Derecho, me llevan a reflexionar de una manera muy peculiar, que solo cuando se cumplan todos y cada uno de los requisitos señalados con anterioridad se podrá llegar a elaborar una excelente tesis sobre la materia de que se trata.

La inquietud que me ha llevado a realizar el presente trabajo como tesis para titulación, es que la Ley Federal del Trabajo no es precisa y concreta en el sentido de cuales son las prestaciones laborales que prescriben en un año, dejando así a voluntad del patrón el cumplimiento de sus obligaciones mismo que por desconocimiento de la Ley o por el simple silencio de los trabajadores al ser despedidos no les otorgan las prestaciones laborales a las cuales pudiera tener derecho por el servicio prestado.

Lo anterior, porque siempre hemos sido partidarios de que debe existir una sola relación entre patrón y trabajador, misma que debe radicar en el estricto cumplimiento de las disposiciones legales que la propia Ley establece para ambas partes, que en base a su interpretación correcta, son indispensables para los fines que se persiguen como lo es que existan ambas voluntades en un fin,

buscar la paz social, que tiene como meta sublime lograr el progreso de la Nación.

Este trabajo fue elaborado bajo el método Deductivo, compuesto por tres capítulos: empezando con la delimitación del concepto a tratar así como la evolución histórica de las prestaciones laborales y lo importante que ha sido la obtención de las mismas; posteriormente se concreta al análisis de la regla Genérica y sus excepciones, dando lugar a errores en cuestiones prácticas por su inadecuada interpretación; y por último, las acciones laborales que prescriben en un año, en donde prácticamente encontramos el tipo de prestaciones que encuadran en dicho artículo y la acción específica a la que se refiere concretamente, y de igual forma la problemática que se presenta al momento de interponer dicha excepción, al igual que si el demandado no la interpone o no se presenta ante la Junta a contestar esa demanda.

Logrando un análisis práctico para su entendimiento en la vida cotidiana de un trabajador; ya que dada la situación laboral que estamos percibiendo en la actualidad deben darse todas las facilidades para que haya una buena relación entre trabajadores y patrones.

CAPITULO I

"DELIMITACIÓN DE LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA PRESCRIPCIÓN Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA".

1.1 DETERMINACIÓN DE PRESCRIPCIÓN, PRECLUSIÓN Y CADUCIDAD.

En el sistema jurídico procesal, existen tres formas de extinción de un Derecho que son: la prescripción, la preclusión y la caducidad.

Ahora bien, si Doctrinariamente son distintas, en la práctica puede llegar a existir confusión; porque las tres se refieren a la "forma" que tiene una de las partes, para dejar de ejercitar una acción sobre un derecho que le corresponde.

Así, podemos distinguir cada una de ellas de la siguiente manera:

A) Prescripción.- La Ley de la materia regula esta institución civilista, la cual desde sus orígenes se ha entendido como "...medio jurídico para adquirir o perder un derecho por el solo transcurso del tiempo de acuerdo con los requisitos de la Ley. Los civilistas dividen la prescripción en adquisitiva y extintiva; a la primera se le denomina positiva y a la segunda se le denomina negativa".¹

La prescripción adquisitiva, tiene por objeto determinar los derechos de quienes han poseído un bien mueble o inmueble, es la mas común en el Derecho Civil.

¹ TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo I. "Derecho Procesal del Trabajo,". Segunda Reimpresión. Editorial Trillas. México. 1993. P. 37.

La prescripción extintiva, tiene por objeto liberar, por el solo transcurso del tiempo, al deudor de su obligación frente a un acreedor.

De estos dos tipos de prescripción, la que fue introducida en el Derecho Laboral, es la extintiva o negativa, puesto que por medio de ella libera a una de las partes de su obligación con la otra.

Así, podemos decir que una acción prescribe, cuando omitimos o dejamos de llevar a cabo la exigencia del cumplimiento al deudor durante determinado periodo; extinguiéndose la facultad del acreedor de el ejercicio de la acción que existía entre ambos.

Teniendo como característica fundamental; la extinción de un derecho en una etapa anterior a el inicio del procedimiento laboral o ejecución de la acción exigible.

B) Preclusión.- Podemos entender que dentro de un debate laboral (o cualquier tipo de procedimiento), se encuentra regido por normas, términos y etapas, las cuales tienden a asegurar el orden, su desarrollo y la más pronta y eficaz obtención de resultados en la sentencia definitiva.

Componiéndose este, de un mecanismo paulatino, donde dicho proceso se forma de actos sucesivos que constituyen un orden sin retroceso de modo que sus efectos fijados irrevocablemente y que en lo subsecuente puede valer de sustento para futuras acciones. Dicho de otro modo, un juicio se encuentra dividido por etapas, cada una de las cuales supone la clausura de la anterior sin posibilidad de renovarla. Así, cuando ha transcurrido el término que la Ley dispone para cada una de esas etapas, se entiende que ha precluido el término fijado.

Obteniéndose una definición de preclusión de lo anteriormente señalado, considerándola como la pérdida de una facultad procesal por haberse llegado a los límites fijados por la Ley para el ejercicio de esa facultad en el juicio o en una fase del juicio.

Borrell Navarro, señala: "con la preclusión se obtiene respecto al orden y secuencia procesal establecido, impidiendo que las partes ejerciten sus acciones en forma inoportuna o anárquica".²

Nuestra Ley Federal del Trabajo menciona implícitamente esta institución en su artículo 738, que al pie de la letra dice:

"transcurrido los términos fijados a las partes se tendrá por perdido su derecho de ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía".

Ejemplo de lo anterior son los siguientes: No contestar la demanda en tiempo o término del emplazamiento; no ofrecer pruebas en el periodo concedido para ello; no elaborar alegatos; no interponer recursos, o no expresar agravios en el lapso de la sentencia.

Debido que esas tres figuras, están íntimamente ligadas con el factor tiempo es importante hacer una anotación por lo que se refiere a los términos procesales, ya que puede llegar a confundirse con plazos procesales.

Córdoba Romero, señala: "En la práctica la generalidad de las personas utilizan las palabras término y plazo como vocablo sinónimos, sin embargo la doctrina jurídica sostiene que cada una tiene un significado distinto.

² **BORRELL NAVARRO, Miguel "Análisis y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo", Tercera Edición. Editorial Sista. Barcelona, 1992. P. 521.**

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 hora en que debe efectuarse el acto procesal, el plazo consiste en un conjunto de días, dentro del cual puede realizarse validamente determinados actos. Acorde a lo anterior y a guisa de ejemplos podemos decir que el tiempo transcurrido 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".³

Y de acuerdo con esta distinción podemos decir; que la prescripción y la preclusión se refiere a un término, y la caducidad a un plazo, como a continuación veremos.

C) Caducidad.- También ésta es una forma que produce la extinción de una cosa o de un derecho. Es la pérdida de la validez de la facultad por haber transcurrido el plazo para ejecutarla.

Esta es la presunción legal de abandono de la acción entablada, cuando los litigantes se abstienen de gestionar la tramitación de los autos, en un procedimiento ordinario, su efecto es que se tiene abandonada la acción.

En materia laboral, es difícil que opere la caducidad, puesto que nuestra Ley, en la actualidad contiene el Principio Inquisitorio de Participación Activa, por

³ **CORDOVA ROMERO, Francisco. "Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Cárdenas. México, 1986. P 51.**

parte del trabajador; cuya característica consiste que si en un lapso de tres meses éste no ha elaborado promoción, siendo necesaria para la continuación del juicio, el Presidente de la Junta lo apercibirá que de no hacerlo operará la caducidad. La cual se entiende, según el artículo 773, como el desistimiento de la acción intentada, sin la elaboración de la promoción en un plazo de seis meses, siendo necesaria para la continuación del procedimiento. En el Derecho Procesal del Trabajo, se conoce con el nombre de desistimiento tácito de la acción.

De ahí, la extinción anticipada del proceso debido a la inactividad procesal de las dos partes y en ocasiones una de ella, durante un período amplio, si se encuentra paralizada la tramitación. Y en caso de que esta llegará a operar en primera instancia, y deja sin efectos las acciones; y en segunda instancia, se declara firme la resolución impugnada.

Distinguiéndose la prescripción de la caducidad; podemos decir que la primera es la acción que se lleva a cabo para dar inicio a un procedimiento para la reclamación o cumplimiento de una prestación o acción por parte del acreedor. Y la segunda, e el desistimiento de la acción intentada por ambas partes o sólo por una de ellas, dentro del juicio, quedando sin efecto su pretensión.

1.2 PRECEDENTES LEGISLATIVOS LABORALES.

Por lo que respecta a las prestaciones laborales antes de nuestra Constitución, diremos que eran mínimas, ya que el trabajo estaba sujeto por lo regular a dos puntos: primero, a la ciudad en la cual lo desempeñaban; y segundo, al tipo de trabajo que cada individuo hacía.

Debido a que en toda Europa se aplicaba un régimen corporativo, a la conquista en nuestro continente era lógico que estos lo trataran de imponer, pero

estas no se extendieron a la masa indígena a la esclavitud y con ello trajo que la mano de obra fuera la más grande riqueza de América, debido a los abusos cometido con ellos.

Por ello lo que fueron elaboradas la Leyes de India, con el fin de tutelar a los indios involucrados en la relación laboral. Estos constituyeron un Código en esa especie, y algunos regularon el Contrato de Trabajo, de obligar al humano a quien los ocupaba y de fuera personal del salario, esto es que de "propia mano" del trabajador, la cual para acentuarlas se declararon irrenunciables.

De tal forma que el Constituyente de 1817, estuvo a punto de nacer el Derecho Laboral, en un proyecto propuesto por Vallarta, que se refería a "la libertad de industria y de trabajo"; pero no fue así, debido a que el Constituyente se desvió del punto y pensó "... que la reglamentación del contrato de trabajo era lo mismo que imponer prohibiciones o gabelas o aranceles a la industria y no se vio la libertad de industria podría subsistir con una legislación que fijará un mínimo de condiciones de trabajo." ⁴

Posteriormente, México sufre un régimen monárquico, como resultado de una imposición de Maximiliano de Habsburgo como emperador, quien en contradicción con el grupo de hombres que lo habían elegido como tal, elaboró una legislación social, tendiente al desarrollo de la Nación, pero no sobre la base de la explotación, sino buscando proteger a campesinos y trabajadores, motivo por el cual expidió la Ley denominada "Ley del Trabajo del Imperio", del 1º de Noviembre de 1865, que consignó la libertad de los campesinos para separarse en cualquier momento de la finca a la que prestaban sus servicios; una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas interrumpidas de reposo; descanso

⁴ DE LA CUEVA, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". TI. Editorial Porrúa. México, 1989. P 95.

semanal; pago de salario en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo; supresión de las cárceles privadas y los castigos corporales; escuelas en las haciendas donde hubiera veinte o más familias; inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por violaciones de las normas anteriores y demás disposiciones con las que se complementaba.

Y en 1904, se dictó una Ley en la que se contemplaba, que en casos de riesgo de trabajo, el patrón debería prestar asistencia médica y de pagar el salario a aquél hasta por tres meses.

En 1906, sirve de base y modelo para la Ley de Accidentes del trabajo de Chihuahua de 1913 y Ley del Trabajo de Coahuila de 1916, pero con ésta Ley no definía lo que era un accidente de trabajo, los empresarios buscaban demostrar que se trataba de negligencia inexcusable o culpa o grave del obrero.

De aquí que la Revolución más que un movimiento agrario, también llevará matices obreros. De la cual, al triunfo de ésta en 1911, Madero favorece la formación de los primeros proyectos de leyes agrarias y del trabajo, precursoras de prestaciones laborales;⁵ pero debido a que fue asesinado en 1913, sus ideas se fueron con él.

Al triunfo del ejército constitucionalista, precedido por Venustiano Carranza, en 1913 pronunciándose, el cual contenía un principio para formular leyes que "favorecieron al campesino y al obrero" y que fueron promulgadas por ellos mismos.

⁵ **TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Quinta Edición. Editorial Porrúa. México, 1982. P 12.**

Para 1914, Carranza expide un decreto en el cual en su artículo 2º menciona, que se expidiera y pondría en vigor, una "...legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general, de las clases proletariadas..."⁶, y más tarde se expide la primera Ley Agraria, así como leyes de campesinos y obreros.

No fue sino hasta Septiembre del mismo año, cuando el gobernador de Yucatán, Eleuterio Ávila, decreta la "Liberación del jornalero indígena", cuando también una sección para dirimir las controversias que surgieron en las relaciones obrero-patronales.

Y al triunfo de la Revolución Constitucionalista, al mando de Venustiano Carranza, se ve la necesidad de incorporar algunos principios sociales por los cuales se había estado luchando tanto. Y para 1917, queda integrado el artículo 123 en la Constitución.

1.3 CONSTITUCIÓN DE 1917.

Como hemos mencionado, en ésta Constitución queda integrado el artículo 123; que en su contenido comprendía garantías de tipo social tales como: la jornada de trabajo que no excediera de ocho horas, una prohibición de trabajo nocturno para mujeres y menores; y el descanso semanal.

Las Leyes del pasado eran de un corte clásico, es decir, se concretaban a establecer los derechos del hombre, la organización de los poderes públicos y la responsabilidad de los funcionarios. Así con éstas tres garantías sociales que contenía la Constitución, opera un cambio trascendental al incluir en ésta los

⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. P 25.

Derechos Sociales, dejando de ser algo simplemente político-social, al elevarse el Derecho Social a la categoría de norma fundamental. Siendo reconocidos estos derechos, como la nueva rama del derecho entre el Público y el Privado. Después de múltiples debates por los cuales vio envuelto dicho artículo, el Constituyente de Querétaro, reaccionó produciéndose así lo que se conoce como la "Primera Declaración de los Derechos Sociales", regulado en su artículo 27, que menciona la propiedad territorial y el 123, que regula las relaciones laborales. Dos de las principales causas por las cuales habían dado origen a la Revolución Mexicana.

Posteriormente de la promulgación de dicha Constitución; fueron surgiendo un sin número de Códigos y Leyes, en el cuál se reglamentaban los privilegios que los trabajadores habían obtenido, con el fin de reafirmar la protección y que ésta fuera aplicado en cada Estado; ampliando cada una de las fracciones contenidas en el reciente artículo constitucional, por tal motivo el 14 de Enero de 1918 fue promulgado en la H. Veracruz, la "Ley del Trabajo de Veracruz", siendo el primer cuerpo legislativo en todo el Continente Americano, en el cual se codificaron los derechos del trabajador, mismo que sirvió de modelo a las leyes estatales posteriores y operó como antecedentes y guía de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El crecimiento constante de la organización obrera convirtió a muchos problemas de trabajo en verdaderos conflictos sociales que rebasaban la jurisdicción de una sola Entidad Federativa. La amplitud inter-estatal de los conflictos, dio lugar a que interviniera el Ejecutivo Federal, en la solución, por tal motivo hubo la necesidad de poner principios y fórmulas de equidad que crearon junto a la legislación del trabajo de los Estados, un Derecho consuetudinario de aplicación nacional.

Con el fin de conseguir la unificación nacional de la Legislación del Trabajo y salvar los escollos de la falta de constitucionalidad en la que había ocurrido, y el 6 de septiembre de 1929, el Poder Constituyente Permanente reformó los artículos 73 fracción X Y 123 primer párrafo de la Constitución, reservando exclusivamente al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia de trabajo, con el que se creó una nueva ley.

1.4 LEY DEL TRABAJO DE 1931 Y SUS POSTERIORES REFORMAS.

El 28 de agosto de 1931, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, la primera Ley Federal del Trabajo que rigió a todo el Territorio Nacional. La estructura de ésta Ley fue a partir de once títulos de la siguiente manera:

- 1) Disposiciones Generales.
- 2) Del Contrato de Trabajo.
- 3) Del Contrato de aprendizaje.
- 4) De los Sindicatos.
- 5) De las Coaliciones, huelga y paros.
- 6) De los Riesgos Profesionales.
- 7) De las Prescripciones.**
- 8) De las autoridades de trabajo y su competencia.
- 9) Del Procedimiento ante las Juntas.
- 10) De las Responsabilidades; y
- 11) De las Sanciones.

A pesar de que ésta ley fue objeto de múltiples críticas durante el tiempo que estuvo vigente, en un período que comprendió del 28 de agosto de 1931 al 30 de abril de 1970, no puede negarse que reguló en forma exitosa las relaciones

laborales, cumpliéndose ampliamente su contenido y promoviéndose eficazmente el desarrollo del Derecho del Trabajo.

Como es de apreciarse en el título séptimo de ésta Ley aparece por primera ocasión, la institución civilista de la prescripción; con motivo de la industrialización en México, debido al surgimiento Capitalista por el que estaba pasando el país, fue implementada en nuestra ley, como protección al Sistema Empresarial. Esto es, surge en protección a los patrones. Por que de lo contrario el deudor, en éste caso el patrón (o se puede dar el caso que sea el trabajador); siempre estaría con el temor de que el acreedor, pueda ejercitar la acción debida.

“Aún cuando en ningún caso serán irrenunciables las disposiciones de ésta Ley que favorezcan a los trabajadores (artículo 15) se concedía al Derecho Común la categoría de fuente formal de nuestra disciplina (artículo 16), con el que muchos casos se pretendió invocar al Código Civil como supletorio de la Ley Federal del Trabajo”.⁷

Por estos dos últimos aspectos que señala Briceño Ruíz, es que dicha ley fue objeto de múltiples reformas, tal es el caso que en 1933, se modificaron los artículos que se referían a la integración y funcionamiento de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo. Y para agosto de 1934, las conclusiones obtenidas de un “Congreso de Derecho Industrial”, sirviendo de base para la elaboración de un primer proyecto de reformas a la Ley; éste proyecto contenía una nueva estructura y nuevos principios, pero desafortunadamente no se presentó ante el Congreso, más sin embargo sirvió de base para proyectos posteriores.

⁷ **BRISEÑO RUIZ, Alberto. “Derecho Individual del Trabajo”. Editorial Harla. México, 1985. P 234.**

En 1935, se integra una nueva Comisión que redacta un segundo proyecto, y más tarde del mensaje presidencial se anuncia el envío de un proyecto de reformas a la Ley para el cual se redactó un tercer proyecto y la Comisión fue ayudada por varios médicos especialistas en materia laboral.

Otra de las reformas es que en el año de 1936, fue modificándose el artículo 8ª, el cual contenía la obligación de que los patronos tenían que pagar el salario del día que estos tuvieran de descanso semanal. En 1941, se reformó la mayoría del Capítulo que se refería a las huelgas, y para 1944, se dicta una Ley trayendo algunos procedimientos para la revisión de los Contratos Colectivos de obligatoriedad general.

1.5 LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En 1967 con Díaz Ordaz como presidente, designa a una comisión integrada por: De la Cueva y el maestro Alfonso López Aparicio; Díaz Ordaz, estimó oportuno que los sectores involucrados nombraran comisiones para la discusión del proyecto con sus autores.

La clase patronal, formó una comisión con muy distinguidos especialistas; y por otro tanto integraban el sector obrero. Ambos grupos contemplan una actitud distinta, mientras que los primeros criticaron fuertemente el anteproyecto, al grado que pidieron que solo se hicieran reformas procesales a la Ley de 1931. Los segundos de respetuosa sumisión a los que veían como una orden; las sugerencias de la clase obrera se derivaron, en algunas modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga.

Así, el 1º de mayo de 1970, fue promulgada ésta Ley, se dice que fue el premio a la lealtad que el Gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado por su pasividad en los sucesos de 1968. Aún que su preparación fue anterior a ésta fecha, la iniciativa ante las Cámaras sería presentada hasta diciembre de 1968.

Actualmente es la Ley Federal del Trabajo vigente, en la cual en el Título Décimo contiene lo referente a la prescripción: la que contiene en siete artículos todo lo referente a ésta institución. En los cuatro primeros artículos, establece la regla genérica y sus tres excepciones; y en los siguientes la forma de interrupción y computo de la misma.

Estoy de acuerdo con De la Cueva, cuando afirma que la Nueva Ley, en su elaboración "Configuró un proceso democrático de trascendencia para el ejercicio de la función legislativa".⁸ Pero en la actualidad, están surgiendo nuevas propuestas para reformas a la Ley Federal del Trabajo, precisamente por la trascendencia hacia el futuro.

La estructura de la Nueva Ley Federal del trabajo está compuesta de dieciséis títulos, los cuales son:

PRIMERO.- Principios Generales.

SEGUNDO.- Relaciones Individuales de Trabajo.

TERCERO.- Condiciones de Trabajo.

CUARTO.- Derechos y Obligaciones.

QUINTO.- Trabajo de las Mujeres.

QUINTO BIS.- Trabajo de los Menores.

⁸ DE BUEN, Néstor. "Derecho del Trabajo". **TI. Sexta Edición. Editorial Porrúa. México, 1982. P 292.**

SEXTO.- Trabajos Especiales.

SÉPTIMO.- Relaciones Colectivas de Trabajo.

OCTAVO.- Huelgas.

NOVENO.- Riesgos de Trabajo.

DÉCIMO.- Prescripción.

DÉCIMO PRIMERO.- Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales.

DÉCIMO SEGUNDO.- Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

DÉCIMO TERCERO.- Representantes de los Trabajadores y de los Patrones.

DÉCIMO CUARTO.- Derecho Procesal del Trabajo.

DÉCIMO QUINTO.- Procedimientos de Ejecución.

DÉCIMO SEXTO.- Responsabilidades y Sanciones.

Y es precisamente en el Título Décimo, en los artículos 516, 517, 518, 519, 520, 521 y 522, en donde se reglamenta la prescripción.

C A P I T U L O I I

“REGLA GENÉRICA DE LA PRESCRIPCIÓN Y SUS EXCEPCIONES”.

2.1 FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA REGLA GENÉRICA.

Como hemos mencionado en nuestro primer capítulo; en materia laboral solo existe la prescripción, de ahí se deduce que en Derecho Laboral la prescripción es la forma en que el acreedor pierde la facultad de reclamar cierta prestación. Ya que los puestos o empleos desempeñados por personas físicas no deben ser, por su propia naturaleza, bienes patrimoniales susceptibles de ser adquiridos por prescripción positiva. Aceptar lo contrario, sería tanto como admitir que el desempeño de cargo o puesto constituye una posición apta para obtener su propiedad por el simple transcurso del tiempo, en términos semejantes a los del Derecho Sustantivo Civil.

Por lo que nuestra Ley Federal del Trabajo, contiene la base de la prescripción laboral, fundamentada únicamente en la prescripción extintiva, que es la regla genérica denominada así por los estudiosos del derecho debido a que está contenida en un solo artículo y del cual se derivan otras tres situaciones, en las que son excepciones a dicha regla genérica por el tiempo que es más corto para a favor del acreedor.

El artículo 516, contiene: “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 consignan en los artículos siguientes:”

Analizando este artículo encontramos dos premisas básicas:

1.- "Las acciones de trabajo prescriben en un año...."

2.- "...a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible...."

De la primera debemos entender que es la "acción", porque de aquí parte el contenido total de ésta regla genérica; con relación a que todo ciudadano, debemos tener noción que nuestra legislación existe un Derecho que denominamos de "acción" para acudir ante las instancias correspondientes en petición de que nos hagan justicia cuando consideramos que hemos sido objeto de un daño o perjuicio en contra de nuestra persona, familia o patrimonio.

Al respecto, el Maestro Néstor del Buen, nos dice que acción "es el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional y su conocimiento parte de la autoridad implicaría la violación del derecho constitucional de petición."⁹

Refiriéndose a ésta definición a la acción como un régimen de defensa que otorga el Estado a todo ciudadano, para que por medio de los órganos jurisdiccionales, se sometan a conocimiento determinada situación que una de ellas considera que no es favorable a sus intereses.

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Porrúa. México, 1989. P 245.

Y de igual forma la define Cabanellas, el cual establece que acción "es un derecho público subjetivo que tiene el individuo como ciudadano, para obtener el Estado la composición del litigio." ¹⁰

Sin embargo, por lo que respecta a nuestra Ley Federal del Trabajo, no podemos tomar palabra, como el libre albedrío que tiene todo ciudadano de ejercitar un derecho. Si no que el Derecho Laboral debemos entenderla como sinónimos de ejercicio de la prestación o derecho que es otorgado a trabajadores a cambio de un servicio personal subordinado a otras personas, denominadas patrón.

Prestaciones tales como: Reparto de Utilidades, Prima Vacacional, Vacaciones, Aguinaldo y Prima de Antigüedad de entre las más comunes, así como todas aquellas que integren el salario; debido a que surgen a partir de toda relación de trabajo.

Del segundo punto, encontramos el cómputo para hacer exigible la prestación, ya que debido a éste punto puede o no ser reclamable la prestación.

Por lo que sí deseo reclamar vacaciones, que no me fueron otorgadas tendré que haber cumplido con los dos requisitos básicos:

- a) Haber laborado más de un año, por lo menos, continua o discontinuamente (Artículo 76); y
- b) Que deben otorgarse dentro de los seis meses siguientes a el año de servicio (Artículo 81)

¹⁰ CABANELLAS, Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". TI. Editorial Heliasta. Argentina, 1980. P 71.

Ya que si dentro de los seis meses no fueron otorgadas las vacaciones, empiezan a ser exigibles en un lapso de un año a partir del día siguiente en que han pasado estos seis meses.

Tal y como lo señala el Tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, en la siguiente tesis cuyo rubro y texto rezan:

"VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. COMPUTO DEL TÉRMINO DE PRESCRIPCIÓN DE. *El término de prescripción de la acción para reclamar el pago de vacaciones y la prima correspondiente, no debe computarse a partir del día siguiente al que concluye el período anual que se reclama; sino a partir del día siguiente al que termina el lapso de seis meses en que tiene derecho a disfrutarlas y que es cuando la obligación se hace exigible, según se advierte de lo dispuesto por los artículos 81 y 516 de la Ley Federal del Trabajo".*

Amparo Directo 3363/89 Gustavo Arce Ubilla. 7 de Junio de 1969. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Arturo Mercado López.

Amparo Directo 4593/89 María de la Luz García Aguilar. 16 de Agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Luís Enrique Pérez González.

Amparo Directo 5393/89 Ángel Cervantes Uribe. 30 de Agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Luís Enrique Pérez González.

Amparo Directo 6813/89 Gerardo Orozco Martínez. 18 de Octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Luís Enrique Pérez González.

Amparo Directo 7113/89 Librado Gómez Olvera. 25 de Octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Adolfo Alarcón Mendía. Secretario: Salvador Arriaga García.

Esta tesis nos señala el momento en que el trabajador puede hacer exigible su derecho que es después que haya transcurrido los seis meses y no inmediatamente que ha cumplido el año de trabajo.

2.2 CRÍTICA A LA REGLA GENÉRICA.

Con lo anteriormente expuesto, determinamos que debido a que el derecho del trabajador es imperativo y que pertenece al grupo de las relaciones jurídicas que se llaman de "tracto sucesivo", cuyos efectos se realizan de momento a momento y tomando en consideración que la Ley que nos ocupa, en su artículo 516, solo establece que "prescriben en un año las acciones de trabajo", sin precisar en lo que se refiere a prestaciones laborales trayendo como consecuencia que trabajadores independientes que tienen desconocimiento de sus derechos que se encuentran contemplados en la Ley Laboral, no les hacen efectivas en caso de despido justificado o injustificado, las prestaciones laborales a las cuales pudieran tener derecho, en base al tiempo de servicios prestados. Esto, provocando confusión entre los trabajadores tales como que desconocen que existe tal institución por completo, presentándose ante las Juntas a reclamar derechos que ya no operan jurídicamente por ser exigidos.

Ahora, por otro lado esta regla genérica se compone de tres principios:

- a) **El término general**, de aplicable a todos los casos para los cuales no existan normas especiales, siendo este de un año;
- b) **El computo de esta regla genérica**, se cuenta a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, (como ejemplo: a partir de día siguiente en que se debió pagar el salario) y
- c) **Las excepciones**, contenidas en los artículos siguientes que son unos más cortos y otros son mas largos, las que por excepciones al principio general, son interpretación restringida y no puede aplicarse por analogía.

Siendo un poco ambigua la redacción de dicho artículo, ya que por otra parte hay que suponer que una prestación es solo (como marca la Ley) y el

término de acciones es la libertad de albedrío del ciudadano o en este caso del trabajador.

Y por último la imprecisión con la que se concluye el artículo “. . . Con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes:”, ya que no manifiesta que acciones, derechos o prestaciones encuadran en la hipótesis anteriormente analizada, obteniendo como resultado, confusión al momento que un trabajador desea, sin asesoría de un abogado, hacer exigible un derechos por falta de recursos económicos. Enfrentándose así a ésta institución, que para él era de su total desconocimiento dentro del ámbito laboral.

Y no tan sólo opinemos a favor del trabajador, sino también a favor del patrón, ya que si desafortunadamente cuenta con una mala asesoría jurídica (o sin ella), y no hacer valer ésta excepción ante la junta correspondiente, dicha junta no la estudiara de oficio, tal y como lo menciona la siguiente tesis emitida por la Cuarta Sala en materia laboral cuyo rubro y texto rezan:

189 "PRESCRIPCIÓN, NO ESTA PERMITIDO EL ESTUDIO OFICIOSO DE LA. *La prescripción no debe estudiarse oficiosamente por las juntas, sino que debe ser opuesta expresamente por el demandado o por el actor, en sus respectivos casos, para que sea tomada en consideración, ya que el laudo deberá concretarse a estudiar los extremos de la litis planteada."*

Sexta época, Quinta parte:

Vol. IV, Pág.56 A.D. 3046/56. ALFREDO KAWGE RAMIA. 5 VOTOS.

Vol. IV, Pág. A.D. 3559/97. CIA. COMERCIAL OCAMIC, S.A. 5 VOTOS.

Vol. IV, Pág. 56 A.D. 3842/56. SALVADOR RUIZ Y ÁNGELES. 5 VOTOS.

Vol. XII, Pág. 214. A.D. 7197/57. RICARDO SOTO FERNÁNDEZ UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.

Vol. XVI, Pág. 82. A.D. 1537/57. NICOLAS HERNÁNDEZ TORRES. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.

Así mismo al respecto, aún que se ha sentado jurisprudencia sobre que no es posible el estudio oficioso de la prescripción, Eduardo Pallares, hace un comentario acerca que una tesis relacionada que consideramos igualmente importante mencionar.

"PRESCRIPCIÓN. LA JUNTA CARECE DE FACULTADES PARA DECLARARLA DE OFICIO CUANDO EL DEMANDADO NO LA HACE VALER.

*Amparo Directo 91º663/94.- Comentario: Aun que no la oponga el demandado, de oficio debe tenerla en cuenta la Junta por ser un presupuesto procesal."*¹¹

Al presupuesto procesal que alude Pallares, es al de congruencia, el cual se estudiará en uno de los puntos siguientes, denominado aspecto procesal de la relación laboral. Siendo de suma importancia por que de acuerdo con la jurisprudencia anteriormente transcrita y ese principio crea controversias.

2.3 EXCEPCIONES A LA REGLA GENÉRICA.

Como hemos mencionado, ésta regla general contempla excepciones que se apartan de ella por tratarse de casos específicos; en los cuales el término de la prescripción se reduce o se amplía en relación al artículo 516.

Así, el artículo 516, da la facultad al patrón para que después de determinado tiempo, no sean exigibles ciertas prescripciones, en los subsecuentes artículos (517, 518 y 519), marca también algunas acciones que el patrón deberá ejercitar porque de lo contrario estas prescribirán en caso de no ejercitarlas.

¹¹ **PALLARES, Eduardo. "Jurisprudencia de la Suprema Corte en materia Laboral", (Síntesis y Crítica). Editorial Porrúa. México, 1971. p. 100.**

Por lo que ésta institución civilista al estar introducida en la normatividad laboral, cumple con las finalidades planteadas en su artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, "...conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones."

Teniendo presente que la finalidad del Derecho Social, es el desarrollo económico, en busca de elevar los niveles de vida, ampliando y mejorando los sistemas educativos, además de garantizar los derechos de los trabajadores mediante la elevación del poder adquisitivo de sus salarios. Conociendo así a grupos de patrones y trabajadores, considerándose como un nivelador de las desavenencias existentes entre personas.

Y retomando el punto central que nos ocupa, que son las excepciones a la regla genérica, son tres: de un mes, de dos meses y de dos años.

2.3.1 DE UN MES.

Excepción contenida en el artículo 517, de la Ley de la materia; el cual se transcribe a continuación.

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 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 la separación.

En la fracción I contiene tres hechos que son:

- a) Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, esto basado en alguna de las cuales para la extinción de la relación laboral, tales como falta de probidad, negligencia, causar daños, etc., tales contenida en las fracciones I al IX y XI a XV del artículo 47 de la Ley de la materia.
- b) Para disciplinar sus faltas; esto ocurre cuando el trabajador, en un lapso de treinta días ha faltado más de tres veces sin tener causa justificada o permiso del patrón, tal y como lo establece la fracción X del artículo 47.
- c) Para efectuar descuentos a sus salarios, esto es cuando el trabajador ha contraído deudas con el patrón por salarios, pago de cuotas sindicales y demás contenidas en el artículo 110 y 111 de la multicitada Ley.

De los dos primeros incisos; el patrón debería entregar aviso al trabajador por escrito, donde haga mención de las causas por las que se han rescindido la relación laboral, y en caso de que este negare a recibir dicho aviso, el patrón lo llevará ante la Junta correspondiente dentro de los cinco días siguientes a la

rescisión, para que este sea notificado; dando a conocer el motivo de la terminación de la relación laboral. Tal y como lo señala la tesis siguiente.

9 "AVISO RESCISORIO. ALCANCE PROBATORIO DEL. *El aviso rescisorio, aún y cuando no objetado, no tiene mayor alcance probatorio que el demostrar que el patrón dio pleno cumplimiento a lo que dispone el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, al dar a conocer al trabajador las causas que motivaron la rescisión de la relación de trabajo, empero, en modo alguno tiende a demostrar la existencia de las causas o motivos en que se apoya la terminación de la relación de trabajo.*

Amparo Directo 166/89. Instituto Mexicano del Seguro Social. 23 de Junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Agustín Romero Montalvo. Secretaria: María Guadalupe Gama Casas.

Si analizamos un litigio, en donde el patrón ha interpuesto como excepción en su contestación de demanda la prescripción, y este entrega al trabajador el aviso rescisorio y efectivamente ha prescrito; el valor probatorio del aviso es pleno y no solamente a demostrar las causas fundadas o motivos en que se apoya la relación de trabajo extinta.

7 PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA DESPEDIR AL TRABAJADOR. EMPIEZA A CORRER DESDE EL MOMENTO EN QUE LOS VIGILANTES DE LA EMPRESA TIENEN CONCOMIENTO DE LOS HECHOS IMPUTABLES AL TRABAJADOR. *Si un agente especial de la empresa demanda tuvo conocimiento e intervino con ese carácter en los hechos con base en los cuales se rescindió el contrato de trabajo a los actores, en efecto muy anterior a la en que hizo conocimiento de la mencionada descentralizada tales hechos, ello no impide que el derecho de ésta por rescindir los contratos mencionados se realizó dentro del término que señala el artículo 517 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, dado que el agente especial de la propia empresa*

estaba obligado a comunicar en forma inmediata las irregularidades que se cometieron en perjuicio de la misma, y sino a la citada empresa, pues de no considerarse en tal forma, quedaría al arbitrio del patrón establecer la fecha del conocimiento de las faltas, lo que haría nugatorio el beneficio que la Ley Laboral concede al respecto a los trabajadores.

Amparo Directo 815/96. Ferrocarriles Nacionales de México. 26 de Agosto de 1987. Ponente: Tomás Enrique Ochoa Miguel. Secretario: Héctor Riveros Caraza.

En ésta tesis, queda específicamente claro el momento en el cual el patrón puede despedirse a el trabajador, ya que de no hacerlo el término prescriptorio comienza a correr, dando lugar a la prescripción del derecho.

12 "ESPIDO. INVESTIGACIÓN PREVIA AL. PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO DEL PATRÓN PARA INICIARLA CUANDO SE DESCONOCE QUIEN REALIZÓ EL HECHO SANCIONABLE. *La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido en diferentes tesis jurisprudenciales el término que tiene el patrón: a).- Para iniciar la investigación previa al despido (tesis N° 141, consultable en la página 124 del Apéndice del Seminario Judicial de la Federación 1917-1985. Quinta Parte, con la voz: INVESTIGACIÓN PREVIA AL DESPIDO, CUANDO DEBE INICIARSE LA.); b).- Para despedir al trabajador responsable una vez concluida la investigación previa (Tesis N° 81 visible en la página 74 y tesis N° 86 publicada en la página 79 de los mismos apéndices y tomos, con voces: DESPIDO INVESTIGACIÓN PREVIA AL. PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO DEL PATRÓN PARA EFECTUARLO Y DESPIDO, PRESCRIPCIÓN DEL PATRÓN PARA EFECTUARLO. INVESTIGACIÓN PREVIA). Del texto de las anteriores jurisprudencias se desprende que en los casos que ellos contemplan al patrón tuvo conocimiento tanto de los hechos imputables como el trabajador que los realizó. De una sana interpretación de la fracción I, del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que para que opere la prescripción para despedir a*

un trabajador se requiere de dos elementos básicos a saber: 1.- La existencia de un hecho que constituya una causa de rescisión de la relación de trabajo, y 2.- Que el patrón conozca con toda certeza el hecho y quien cometió esa falta, pues no es suficiente tenga conocimiento de la existencia de determinadas irregularidades para el termino prescriptorio para iniciar la investigación empiece a transcurrir, sino que para que ello suceda es indispensable que conozca con certeza de sus trabajadores al incurrir en la falta, ya que es indispensable citarlo en la investigación para que tenga la oportunidad de defenderse. Es decir, mientras no se conozca al trabajador debe imputársele los hechos, el inicio de la investigación de estos puede prolongarse más allá del mes y una vez conocido el autor, se encuentra con ese término para investigar su conducta.

Amparo Directo 1074/85. Teléfonos de México. 6 de julio de 1987. Unanimidad de Votos. Ponente: Hilario Bárcenas Chávez. Secretario: Emiliano Hernández Salazar.

He aquí, dos tesis emitidas por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito; en las cuales hace alusión, al término prescriptivo de la acción del patrón para despedir al trabajador, ya que la sola interpretación del artículo puede llevarnos a una confusión al tratarlo de aplicar.

Como una excepción interpuesta por el trabajador, la cual con ésta última es mucho más fácil entender a partir de cuando empieza a correr el término de la prescripción a su favor.

La fracción II solo contiene un hecho, que dice: "Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo"; pero dentro de ella se entiende más de once causas por las que el trabajador puede llegarse a separarse del trabajo sin

responsabilidad para él,¹² haciéndose acreedor a la indemnización contenida en el artículo 50 de acuerdo al tiempo que el trabajador ha laborado, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se suscite el hecho.

Tal es el caso que para que éste supuesto el término de la prescripción puede también llegar a confundirse, por lo que se alude a la tesis cuyo rubro y texto dice:

16 RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. TÉRMINO PARA SEPARARSE DEL TRABAJO Y EJERCER LA ACCIÓN CORRESPONDIENTE.

El término previsto en la fracción II del artículo 571 de la Ley Federal del Trabajo, es para que el trabajador se separe de su trabajo y ejercite la acción correspondiente, pues interpretar éste precepto en el sentido que es para separarse y que después de esa separación corra el termino para demandar, equivale a dar un doble término que no corresponde a los principios que rigen en materia de prescripción.

Amparo Directo 5617/87 Héctor Ramírez Gutiérrez. 1 de julio de 1968. Unanimidad de votos. Ponente: Cesar Esquinca Muñoz. Secretario: Miguel Ángel Rivas León.

Es de concluirse como se señala en ésta tesis; inmediatamente que el trabajador se separe de su fuente de trabajo, éste deberá ejercer su derecho ante la Junta correspondiente. Dando como resultado, en caso contrario, un doble plazo al trabajador efectuando el principio de igualdad de las partes y ampliando el tiempo a favor del trabajador.

2.3.2 DE DOS MESES.

¹² **Ver artículo 51 de la ley Federal del Trabajo; de las cuales desde mi punto de vista se consideran más importantes: la reducción del salario al trabajador, la falta de probidad del patrón hacia el trabajador y el no recibir el salario en la fecha y lugar convenido.**

La segunda de las excepciones que contiene la regla genérica, es la que contempla el artículo 518 de la Ley Laboral que establece: "Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo.

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

Para éste término solo hay un acción que prescriben en dos meses; que es aquella cuando el trabajador sea separado del trabajo y éste desee demandar la reinstalación o indemnización constitucional.

Habrá que tomar en cuenta el aviso que el patrón debe dar al trabajador despedido; el cual, va a contener entre otros aspectos la fecha de despido así, como los motivos que dieron origen a dicha separación.

"Abundando sobre el ejercicio de las acciones laborales del trabajador, estimo conveniente resaltar que de acuerdo con nuestro Código Laboral, los trabajadores tienen derecho no solo reclamarle al patrón cuando son injustamente separados de sus trabajos, para lo que la Ley les otorga como hemos comentado un término de dos meses, sino también cuando sean designados, no obstante asistirles el derecho de preferencia, acenso o antigüedad que le confieren los numerales 154, 156 y 159, de la Ley de la materia, casos en los que también podrá a su elección, solicitar su reinstalación en su centro de trabajo al que tiene derecho de preferencia o a la indemnización del importe de 3 meses de salario con pago siempre de todos y cada uno de los salarios caídos hasta la fecha del cumplimiento del Laudo condenatorio, por concepto de daños y perjuicios, teniendo siempre establecido el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al decir, que el término de prescripción para el ejercicio de

las citadas acciones relacionadas con los derechos de preferencia, antigüedad y acenso, también es de dos meses, esto por razones de analogía.”¹³

Lógicamente y tomando en cuenta que el trabajador que ha sido despedido y no ha recibido ninguna de las prestaciones, tales como las anteriores mencionadas, solo tendrán dos meses para hacerlas efectivas.

De aquí, debemos entender que puede llegar a confundirse el término prescriptivo, puesto que éste supuesto se refiere a un individuo que ha sido separado de la fuente de trabajo y el numeral 516 operaría si el trabajador se encuentra en servicio con la empresa; ya que éste último es de un año y no de dos meses. Por lo que ésta excepción se refiere a la situación, en que se encuentre el sujeto de la relación laboral. Que es la de trabajador despedido.

Y así, su cómputo es como nos lo señala la siguiente tesis jurisprudencial emitida por el Primer Tribunal Colegiado de Décimo Sexto Circuito cuyo rubro y texto rezan:

13 "PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO, CÓMPUTO DE LA. *De conformidad con lo dispuesto por los artículos 518 y 522 de la Ley Federal del Trabajo, el término de dos meses para la prescripción de la acción de los trabajadores cuando sean separados de sus trabajos, corre a partir del día siguiente a la fecha de tal separación y cuando el último día de éste término sea feriado, la prescripción se complementará el primer día hábil siguiente. Además cabe precisar que de acuerdo con lo previsto por el precitado artículo los meses se computan por el número de días que le corresponden, o sea, mes calendario y no por un lapso cualquiera de treinta días naturales.*

¹³ **BORREL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. P. 529.**

Amparo Directo 855/88. Ignacio Mateo Avalos Flores y coagraviados. 12 de julio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José Trinidad Jiménez Romo. Secretario: Verónica Roa Hernández.

Y por lo que se refiere a la procedencia de dicho término de la prescripción y si se empieza a correr el término, aún si el patrón entregó o no el aviso rescisorio; para lo cual se aplica la tesis cuyo rubro y texto dice:

89 "PRESCRIPCIÓN, PROCEDENCIA DE LA. NO OBSTANTE LA FALTA DE AVISO RESCISORIO. *La falta de entrega al trabajador, por parte del patrón del aviso de rescisión, como lo manda el artículo 47, en su parte final de la Ley Federal del Trabajo, no libera al primero de la obligación que le impone el numeral 518 del invocado cuerpo legal, para el caso de que pretenda imponer su demanda laboral respectiva, por lo que debe hacer dentro de un término de dos meses contados a partir del día siguiente de la separación, pues de no hacerlo así su acción laboral prescribiría, ya que aún cuando la falta de aviso señalado produce la carencia de efectos de cualquier excepción que pudiese oponer el patrón con relación al fondo del asunto del juicio ordinario, la prescripción de la acción opera sin condición alguna, por imperativo legal, exigiéndose los derechos u obligaciones que no fueron ejercitadas dentro del término de ley, máxime si se toma en cuenta que por el trabajador despedido, ante tal omisión, no quede en estado de indefensión por la sanción que ello trae consigo.*

Amparo Directo 302/87 (1489/87). Manuel López García. 8 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime C. Ramos Carreón. Secretario: Jorge Castillo Tapia.

De ésta tesis expuesta, es importante señalar cual sería la sanción a que el patrón se haría acreedor por el hecho de no haber cumplido con dicha disposición mencionada en el rubro de la tesis; que de no ser así el despido se considera injustificado, obteniendo el trabajador dos opciones:

--Reinstalación en el trabajo que desempeñaba; o

DESPIDO

INJUSTIFICADO

--Indemnización por tres meses de salario (indemnización constitucional) + salarios

PRESCRIPCIÓN, CÓMPUTO DE LA. TRATÁNDOSE DE ACCIONES DERIVADAS DEL DESPIDO. NO EMPIEZA A CORRER MIENTRAS EL PATRÓN NO DE EL AVISO RESCISORIO POR ESCRITO. *La interpretación armónica de los artículo 47 y 518 de la Ley Federal del Trabajo, permite concluir que el término prescriptorio no comienza a correr sino a partir del día siguiente en que se notifica al trabajador, por escrito y con las formalidades de la Ley, la rescisión de la relación laboral y las causas que le dieron origen, ello con el fin que el trabajador pueda preparar su defensa y plantear correctamente su demanda laboral, para el efecto de fijar con exactitud la materia de la litis; lo contrario equivaldría sostener que el plazo para la prescripción se puede computar a partir del día siguiente en que el trabajador es separado materialmente de la fuente de trabajo, sin que medie dicha notificación, lo cual iría en contra del espíritu protector de la legislación laboral, porque tal situación podría traer como consecuencia que se dejara al arbitrio de los patrones la fecha*

de notificación del escrito rescisorio, y que, no obstante esa omisión empezara a computarse el termino de la prescripción, con desconocimiento definido del trabajador de la causa o causas por las cuales se le rescindió su contrato de trabajo. De manera que para evitar esas irregularidades y guardar el equilibrio procesal entre las partes contendientes a la comunicación, por escrito, de la rescisión del mismo y de las causas que le dieron nacimiento, son pena para el patrón que de no hacerlo así, no puede comenzar a correr el termino prescriptorio.

Amparo Directo 290/91. Juan Ruíz Saavedra. 18 de marzo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Omar Losson Ovando. Secretario: José Ángel Ramos Bonifaz.

Entendiéndose que cuando el patrón ha decidido despedir al trabajador, por la conducta que éste ha venido demostrando con o sin pleno consentimiento y que por no convenir a los intereses de la empresa, el patrón tendrá que elaborar la notificación por escrito siguiendo con todas las formalidades de ley para que tenga validez legal. De éste modo, el trabajador tendrá el conocimiento exacto del o los motivos por los cuales fue despedido (o separado de su trabajo).

2.3.3 DE DOS AÑOS.

La última de las excepciones a la regla genérica es la de dos años; y sobre éste existen tres presupuestos que establece el artículo 519 del ordenamiento legal de la materia, que son:

- a) "Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo; "es preciso que la Jurisprudencia de las Suprema Corte que señala que la responsabilidad del empresario por accidentes de trabajo, no se basa en el accidente mismo sino en un de las consecuencias posteriores

que trae consigo una incapacidad. Ya que mientras no se determine mediante diagnóstico médico, la situación en que el trabajador queda a consecuencia de dicho accidente no se puede definir la gravedad del mismo, y por lo tanto no se sabe el grado de incapacidad que produjo.

Se entiende que si el certificado médico expedido por el especialista, deberá especificar el grado de riesgo de trabajo producido por dicho accidente en ejercicio o con motivo del trabajo; y éste puede producir en el trabajador:

- I.- Incapacidad temporal;
- II.- Incapacidad permanente parcial;
- III.- Incapacidad permanente total; y
- IV.- La muerte.”¹⁴

Determinado si fue por causa de un riesgo de trabajo, accidente de trabajo o enfermedad de trabajo.

RIESGO DE TRABAJO, EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DERIVADA DE UN. La responsabilidad del empresario por accidente de trabajo no se basa en el accidente mismo sino en sus consecuencias posteriores que acarrearán una incapacidad. Entonces, mientras no se determina de un modo preciso la situación en que quede un trabajador a consecuencia de un accidente sufrido, no se puede definir la gravedad del mismo y por lo tanto no puede saberse el grado de incapacidad que le produjo el accidente y, consecuentemente, no podrá comenzar ni correr la prescripción en su contra para los efectos de reclamar el pago de la indemnización correspondiente.

¹⁴ Artículo 477 y siguiente de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Séptima Época. Quinta parte: Vol. 70 Pág. 35. AD. 3328/74 PETROLEOS MEXICANOS. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.

De ésta tesis, nos da claramente que para la determinación de la incapacidad del trabajador, deberá existir el certificado médico, el cual deberá contener el tipo de incapacidad que ha sufrido, pues de lo contrario no empieza a correr el término.

b).- "Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo; y" sobre este segundo supuesto que contempla ésta excepción consideramos importante en este punto dar la definición de riesgo de trabajo; ya que riesgo, accidente y enfermedad de acuerdo con la ley no son lo mismo; y estos dos primeros supuestos se refieren a riesgos de trabajo, por que ésta definición encierra a los accidentes y a las enfermedades.

**RIESGO
DE
TRABAJO**

--Accidente de trabajo.- Es la lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior a la muerte.

-- Enfermedad de trabajo.- Es el estado patológico a la que se encuentra expuesto el trabajador.

r algun
: por la

marca el

FRASE DE ANTIGÜEDAD, AFUO DE LA. A LOS BENEFICIARIOS.
PRESCRIPCION. Es cierto que el artículo 516 de la Ley Laboral, señala en forma genérica el término de un año para que prescriban las acciones de trabajo, y el diverso 517, precisa las acciones que se exceptúan de dicho término; o sea, que dentro de estos preceptos no se encuentra regulado en forma expresa el

término de prescripción para exigir los beneficiarios el pago de la prima de antigüedad, como consecuencia de la muerte del trabajador, a que se refiere el artículo 162, fracción V, de la Ley Laboral; sin embargo, tomando en cuenta los principios generales del derecho, de justicia social y de los que animan a los ordenamientos a que se refiere el artículo 17 de la Ley que nos ocupa, el caso a estudio debe considerarse analógicamente por el artículo 519, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, que prevé el término de dos años para que opere la prescripción de las acciones de los beneficiarios para reclamar el pago de la prima de riesgo de trabajo, sino también, por mayoría de razón, para dar ampliamento al precitado artículo 162, fracción V, de la Ley de la materia; como consecuencia, si esta es omisa en cuanto a establecer el término para la prescripción de las acciones de los beneficiarios para reclamar el pago de la prima de antigüedad por muerte del trabajador, debe decirse que, por las razones antes precisadas, debe establecerse en dos años conforme, al artículo 519, fracción II, de la Ley Laboral.

Amparo Directo 2107/85 54/86. Refugio Terán Corona y otros. 11 de abril de 1986. Unanimidad de votos,. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Miguel Cesar Magullan Trujillo.

El citado artículo 162, en su fracción V, solo contiene que aún en caso de muerte el patrón deberá pagar la prima de antigüedad; y éste mismo artículo nos señala la forma en que se pagará dicha prima (de acuerdo con el artículo 501), el cual contiene el Derecho Sucesorio Laboral; y de igual forma nos señala que aún sin necesidad de juicio sucesorio (artículo 115). Sin embargo, estos artículos nos señalan el término prescriptivo de estas acciones; por lo que de acuerdo a la situación por la que pasan las familias del trabajador, el legislador ha dispuesto un tiempo más largo.

c).- "Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas". En esta fracción se refiere a los actos emanados por la autoridad y donde a la persona

que ha favorecido tiene para hacer efectiva la acción ejercitada; trátase de laudos en donde uno de los contendientes fue condenado, o de convenio donde ambas partes se obligan a llegar al cumplimiento de ciertas obligaciones.

Así, tratándose de la ejecución de laudos; el que se ha visto favorecido, una vez que éste ha causado estado, podrá solicitar ante la Junta el cumplimiento de dicha obligación de acuerdo y como lo establece el artículo 521, en su fracción I, ya que dicho precepto trata de la interrupción de la prescripción con la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción. Por lo que si el patrón fue condenado al pago de prestaciones, esta no se debe considerar como imprescriptibles; tal y como lo señala la siguiente tesis:

21 "LAUDO. LAS PRESTACIONES A LAS QUE SE CONDENO, NO SON IMPRESCRIPTIBLES." *Si el patrón fue condenado al pago de determinadas prestaciones, éstas no deben considerarse como imprescriptibles, ya que toda condena constituye solamente el reconocimiento del derecho que le asistía a la parte demandante, pero si esta no solicita la ejecución del laudo ante la Junta, dentro del término que prevé el artículo 519, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, prescriben la acción del que obtuvo el fallo favorable para hacer efectivo el derecho que le fue reconocido, en virtud del principio de seguridad jurídica que debe existir en todo juicio.*

Amparo en Revisión 377/86. Rosalía Reyes Mendoza y otros. 22 de abril de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Adolfo O. Aragón Mendía. Secretario: Emilio González Santander.

La tesis mencionada, nos señala que se debe de promover después del laudo el juicio de ejecución del mismo; ya que si esto no sucede, no se podrá reclamar la acción y los beneficios obtenidos en el litigio no procederán a favor del demandante, por lo que ellos prescribirán. Y como hace referencia, el laudo solo contiene el reconocimiento del derecho a la parte, ya que después de este

tendrá que ejecutarse dicho reconocimiento, para que se haga efectiva la sentencia.

2.4 ASPECTO PROCESAL DE LA PRESCRIPCIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL.

Como punto básico en este apartado, tenemos que analizar el estudio de la prescripción por parte de la Junta. Debido a que se trata de una de las excepciones interpuestas por el demandado, al momento de la contestación de la demanda; o al menos eso es lo que siempre se ha considerado.

De acuerdo con el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala los principios procesales del derecho del trabajo:

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

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

De ahí, obtenemos el principio de congruencia; el cual se refiere a que el laudo deberá ser congruente con la demanda y la contestación de la demanda, así como todas y cada una de las pretensiones promovidas en el juicio oportunamente.¹⁵ Por lo que si el demandado no opone la prescripción ¿La Junta al momento de la elaboración del laudo, deberá condenar al pago de todas las prestaciones aducidas en la demanda, por el tiempo laborado en caso de que no se muestre lo contrario?. Tal podrá ser el caso de un patrón que no se presentó ante la Junta, a interponer sus excepciones sobre las acciones reclamadas.

Bueno, por diversas entrevistas a la Junta de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, debido a que se trata de una excepción que debe interponer el demandado, la junta no la estudia de oficio aún si el demandado no se presenta ante la Junta; ya que si el demandante exige el pago de prestaciones anteriores a más de un año, y tiene las pruebas correspondientes donde lo comprueba; el demandado será condenado al pago de dichas prestaciones.

A juicio muy personal en éste caso, sí procedería el estudio oficioso de la prescripción, ya que de acuerdo a el artículo 2ª de la Ley de la materia, señala que las normas de trabajo tienden a conseguir "El equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

Sin embargo, se estaría violando el principio de congruencia ya mencionado, tal y como lo señala la siguiente tesis:

21 "PROCEDIMIENTO, VIOLACIONES AL. EN ELLO INCURRE LA JUNTA CUANDO DE OFICIO HACE VALER UNA EXCEPCIÓN NO OPUESTA POR EL DEMANDADO." Si el actor reclamó el pago de prestaciones

¹⁵ Ver artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo.

correspondientes a todo el tiempo que laboró para la demanda, quien no compareció a juicio a oponer defensas y excepciones, ni ofreció pruebas; pese a la cual la Junta responsable al cuantificar el importe de la condena, lo hizo únicamente respecto del último año de servicios prestados, con ello infringió el principio de congruencia previsto en el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, ya que además de no resolver sobre las acciones en forma y términos como se plantearon en el escrito inicial de demanda, implícitamente y de manera oficiosa, hizo valer la excepción de prescripción que no se opuso y que, por tanto tampoco forma parte de la litis laboral.

Amparo Directo 70/90. Félix Calderón y coagraviados. 8 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Enrique Castillo Morelos. Secretario: José Gutiérrez Verduzco.

Ahora, otra forma de que la Junta puede violar el procedimiento, es sí el demandado hizo valer oportunamente ésta excepción y la autoridad no la tomó en cuenta.

EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN NO ESTUDIADA. LAUDO INCONGRUENTE. *Es procedente el amparo cuando se alegue como concepto de violación que la Junta responsable en el laudo reclamado dejó de analizar la excepción de prescripción hecha valer por la parte demandada, respecto a las prestaciones que reclamó el actor, estas anteriores a un año de la prestación de la demanda ello en términos del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, y se advierte que existe esa omisión, toda vez que, al no resolver la citada autoridad al respecto, viola el principio de congruencia que consigna el artículo 842 de la aludida ley.*

Amparo Directo 254/341/87. Ferrocarriles Nacionales de México. 22 de septiembre de 1987. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretario: Jorge Ferrera Villalobos.

Esto debido a que la Junta antes de la elaboración del aludo, deberá hacer el estudio de la procedencia o improcedencia de la prescripción, como excepción interpuesta por el demandado, para que posteriormente resuelva sobre la litis de los contendientes. Ya que, de aquí se desprendería el estudio de las pruebas ofrecidas por ambas partes haciéndose necesario o innecesario el análisis de cada una de éste.

Otro de los problemas a que se enfrenta la Junta, es cuando el patrón solo interpone la excepción de la prescripción, sin señalar sobre que acciones la ésta haciendo valer; por que de lo contrario consideramos que también causa agravio al actor y es violatorio, de acuerdo al principio de congruencia anteriormente señalado.

Por lo que si la patronal opone la excepción estudiada, será especificando cada una de las acciones reclamadas; ya que la sola expresión de que prescribieron no es suficiente para considerar opuesta la mencionada excepción respecto de todas las prestaciones reclamadas, por lo cual debe estimarse que solo hizo valer únicamente en relación a las señaladas en forma específica y que causa agravio al actor al considerar prescritas a otras que no han sido mencionadas por la parte patronal.

Ahora, por lo que respecta a la carga de la prueba, lógicamente debemos entender que es para el que interpone dicha excepción; así, podemos señalar que el patrón alega que han prescrito el término para reclamar la indemnización constitucional, él mismo deberá presentar el aviso rescisorio con la fecha de despido y las causas que dieron origen a dicho despido.

Algunos trabajadores no reclaman las prestaciones a que tienen derecho, es que el patrón no les otorga todas las prestaciones a que tiene derecho, puesto

que el trabajador no tiene ningún comprobante de la prestación de sus servicios. Sin embargo, claramente el artículo 20 de la Ley Laboral, menciona que se "entiende por relación de trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario."

Entendiéndose que tratándose de relación laboral oral o escrita siempre y cuando tenga la característica de subordinación, es presumible la relación laboral.

Siendo frecuentemente en trabajos domésticos, donde el patrón es el que pone todas y cada una de las condiciones de la relación laboral, y que a veces por la extrema necesidad, y tienen que aceptar solo la voluntad del patrón. Y quizás hasta sean violados los derechos sociales del trabajador; llegándose al grado de la total subordinación, sin tomar en cuenta los derechos y obligaciones a que cada una de las partes tienen derecho.

CAPITULO III

"ACCIONES LABORALES QUE PRESCRIBEN EN UN AÑO".

3.1 PRESTACIONES DE TRABAJO QUE SURGEN DE LA RELACIÓN LABORAL.

Antes que nada, debemos comprender que toda relación laboral trae aparejada consecuencias económicas; tal es el caso de recibir, en primer plano, el pago de un salario. No siendo ésta, tan solo la única retribución a que tiene derecho todo trabajador, ya que con el transcurso del tiempo va adquiriendo, por el desempeño de su labor cotidiana.

Debiendo entender como prestaciones laborales, todos aquellos beneficios a los cuales tiene derecho todo trabajador, así como sus familiares ascendientes y descendientes; con motivo de una contingencia que altere la salud y las posibilidades de trabajo a los ingresos económicos; también representan una protección que debe dar conforme a los años cotizados o edad de las personas.

"Las prestaciones laborales, tienen por objeto mantener la capacidad económica del trabajador inmediata y conforme a los años cotizados o edad de las personas"¹⁶

De éste concepto debemos entender que para tener derecho a una prestación se debe de disminuir una cuota de nuestro salario; ya que de lo

¹⁶ **BRISEÑO RUI, Alberto. "Derecho mexicano de los Seguros Sociales." Editorial Harla. México, 1987. P. 33.**

contrario, al momento de que un trabajador exige al patrón, sea cual sea, la prestación reclamada, este no tendría de donde proporcionársela. Siendo prácticamente, para su propio bienestar.

Estas cuotas son recatadas por el patrón, es un porcentaje mínimo del salario cotizado por el trabajador. Lo que en algunos lugares también son llamadas deducciones de salario en beneficio del trabajador; este tipo de deducciones lo encontramos frecuentemente en el contrato individual de trabajo y en el contrato colectivo de trabajo; por lo que en las relaciones verbales, el Tribunal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que "... la falta de contrato escrito es imputable al patrón..."¹⁷

Tal y como lo señala el artículo 26 de la multicitada ley, produciendo tanto la relación laboral como el contrato los mismos efectos.¹⁸

Así el objeto principal de las prestaciones laborales, es "...mantener la capacidad económica del trabajador inmediata y conforme a los ingresos del mismo que fundamenta la cuota..."¹⁹

Tomando en cuenta que ésta capacidad económica se logra a través del trabajo desempeñado; mismo que por el cual, recibe un salario, y que dicho salario deberá satisfacer las necesidades del trabajador, tales como alimentos, habitación, educación, etc. Siendo el salario, la retribución que debe pagar el patrón por el desempeño de su trabajo. Estando así establecido en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

¹⁷ **BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. P. 147**

¹⁸ **Artículo 20 último párrafo de la Ley Federal del Trabajo.**

¹⁹ **BRISEÑO RUIZ, Alberto. Ob. Cit. P. 34**

Por lo que respecta a los "ingresos que el mismo fundamenta la cuota", esto se debe a que el salario no solo comprende la cantidad percibida por el trabajador en efectivo, sino también por aportaciones o cuotas que hace el patrón.

Integrándose así, el salario con los pagos hechos en efectivo por la cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, prima, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o percepciones que se integren al trabajador por su trabajo.²⁰

Sin embargo, la Ley del Seguro Social vigente, especifica claramente lo que no se deberá tomar en cuenta para la integración del salario, logrando una propia recaudación en beneficio de los trabajadores, tal y como lo señala en el artículo 32 de la citada Ley.

Artículo 32.- Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento. Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un ocho punto treinta y tres por ciento.

No se tomará en cuenta para la integración del salario base de cotización, dada su propia naturaleza los siguientes conceptos:

²⁰ **Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.**

I.- Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.

II.- El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa puede el trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomará en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.

III.- Las aportaciones adicionales que el patrón convenga a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro.

IV.- Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa.

V.- La alimentación y la habitación cuando se integre en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas como mínimo, el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal.

VI.- Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.

VII.- Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada una de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización del salario base de cotización.

VIII.- Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecidas por el patrón o derivado o contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Para que los conceptos mencionados en éste concepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberá estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

Una exacta explicación de los elementos que no integran el salario; aun que entre el artículo y el cuadro presentado pudiera existir controversias, tal es el caso, de los conceptos con los número 20, 21 y 24, debemos tomar en cuenta la base legal contenida en la tercera columna que entre estas y las fracciones II, V y VI del mencionado artículo no existe controversia alguna. Y de acuerdo con la nueva Ley del Seguro Social, publicada en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F.) el 21 de Diciembre de 1995 y que entró en vigor el 1ª de Julio de 1997, debido a un Decreto por el que se reforma el párrafo primero del artículo primero transitorio de la Ley del Seguro Social publicado en el D.O.F. el 21 de Noviembre de 1996. no existiendo una reforma drástica, ya que simplemente contiene tres adiciones hechas:

- a) En la fracción III.- Censaría en la edad avanzada y vejez.
- b) En la fracción VIII.- Ahora los requisitos que deberá cubrir para los planes de pensiones será como lo establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).
- c) Y la última, que se trata de la introducción de otra fracción IX.- "El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados den la Ley Federal del Trabajo"

Por lo que respecta a la definición de salario, nos damos cuenta que existen dos tipos de prestaciones, que son: en dinero y en especie.

3.1.1 EN DINERO.

Este tipo de prestaciones se obtiene comúnmente por deducciones que el patrón hace de nuestro salario, o que el trabajador va cotizando como derecho por el tiempo laborado para el patrón. Tal es el caso de las propinas, ayuda para la renta, transporte, bonos, premios de puntualidad, entre otras.

Las prestaciones en dinero suelen representar un ingreso extra para el trabajador, con la finalidad, como ya se ha mencionado de mantener su capacidad económica; pues debido a que estas vienen a integrar el salario, y tienen como propósito el equilibrio económico de todo trabajador.

Y aún no integrado el salario, también hay prestaciones en dinero a que el trabajador tiene derecho por el solo transcurso del tiempo, tales percepciones le corresponden al trabajador, no con la finalidad de incrementar su ingreso diario, sino con el propósito de equilibrar gastos extras que tenga que hacer por diversas contingencias; así las utilidades de una empresa, y específicamente las utilidades en cualquier empresa, existe la preocupación no en cuanto al reparto sino sobre que utilidades se va a generar dicho reparto.

También podemos decir que las prestaciones en dinero, son aquellas que recibe el trabajador por cuestiones de incapacidad para trabajar por pensión o porque ha sufrido algún accidente de trabajo, y como su nombre lo indica reciben el nombre de prestaciones en dinero.

Otra de las prestaciones más comúnmente conocidas en este punto, es el Aguinaldo, otorgado a todos los trabajadores, ya que con motivo de las fiestas decembrinas el trabajador se ve obligado a realizar gastos extras los cuales no pueden ser cubiertos con su salario, porque estos solo están destinados a cubrir las necesidades diarias. Así, tienen derecho a quince días de salario, mismos que deberán pagarlo los patrones antes del 20 de diciembre, como lo establece el artículo 87 de la Ley de la materia.

No debemos de olvidar, que en cuanto a prestaciones se refiere la Ley Federal del Trabajo establece mínimos para que las partes puedan superar dichos mínimos (en la contratación individual y colectiva). Por consiguiente cuando la ley habla de un aguinaldo "... equivalente a quince días de salario, por lo menos", ésta deja abierta la posibilidad para que patrones y trabajadores de acuerdo con las condiciones económicas de cada empresa.

Debido a la industrialización en que se fue viendo envuelto el país, una de las aspiraciones de la clase obrera era el reposo remunerado, capaz de permitir el restablecimiento del organismo, reanimándolo a la recuperación del desgaste físico de las energías utilizadas en el desempeño de sus labores. He aquí, donde surge una prestación más que son las Vacaciones, trayendo aparejada la Prima Vacacional.

Las vacaciones consisten en darle al obrero, después de cada año de trabajo, un período continuo de reposo, en función del esfuerzo efectivamente desarrollado durante el período adquisitivo del derecho, sin perjuicio de su remuneración habitual.

De acuerdo a la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE VACACIONES QUE LE CORRESPONDEN
1	6
2	8
3	10
4	12
5-9	14
10-14	16
15-19	18
20-24	20
25-29	22

perciban durante sus vacaciones. -- Ambas prestaciones ligadas, como se ha mencionado por dos elementos: material y económico, ya que del primero se desprenderían gastos que el trabajador solo con su salario diario no podría cubrir.

La Indemnización Constitucional, prestación que deriva de un despido injustificado, siendo de dicho despido una de las opciones: consistente en el importe de tres meses de salario si el patrón no compraba la responsabilidad del trabajador o el motivo del despido sin causa justificada, tal y como lo señala el artículo 123, fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.²²

²¹ Prestación contenida en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo.

²² La otra opción es la reinstalación en el trabajo, tal y como lo señala el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

La Prima de Antigüedad, regulada por el artículo 162 de la Ley de la materia; y consistente en dar al trabajador el importe correspondiente a 12 días de salario por cada año de servicio, siempre que hayan cumplido 15 años de servicio por lo menos. Y como menciona Borrell Navarro. "... es un reconocimiento a la antigüedad del trabajador en la empresa y se va acrecentando con el transcurso del tiempo. Para nuestra jurisprudencia es una prestación autónoma, independiente del sueldo y de cualquiera otra prestación o gratificación laboral que se genera y acrecenta por el solo transcurso del tiempo y por lo tanto su pago no está supeditado a que en el juicio en que se reclama, prosperan o no otras acciones o excepciones que se hayan ejercitado. El criterio de la Corte con respecto a la pago de la Prima de Antigüedad es de que aún cuando el trabajador no cumpla un año de servicio prestado a la empresa **tiene derecho a la parte proporcional del tiempo trabajado**, por concepto de Prima de Antigüedad.²³

De éste último párrafo, entraría en polémica el punto a que la Ley señala en su fracción III del artículo 162, en lo que se refiere al cumplimiento de los "... quince años de servicio por lo menos..." sin embargo, tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, por los casos en que se separe del empleo por causa justificada.

3.1.2 EN ESPECIE.

Las prestaciones en especie, son aquellas que se derivan del algún objeto o servicio que ayudan al trabajador; mediante una cuota que el patrón hace a una institución, tales como: la aportación al Instituto Nacional de Fondo para la

²³ **BORRELL NAVARRO, Miguel. OB. CIT. P 186**

Vivienda del Trabajador (INFONAVIT); al Seguro Social, que mediante dicha aportación el trabajador recibe asistencia médica, farmacéutica, ayuda para la lactancia, canastilla del bebé, aparatos de prótesis y ortopedia, entre las más generales; cuotas sindicales; alimentación y habitación.

Estas prestaciones, deben ser proporcionales al salario que perciba el trabajador, al uso personal y el de su familia. ²⁴ Autorizándose así el pago en especie de una parte del salario.

Por lo que respecta a las aportaciones realizadas al Seguro Social, también agregamos que dicha institución no solo otorga prestaciones en especie; sino también de igual forma otorga prestaciones en dinero, tal y como lo señala la propia ley, de entre las cuales podemos mencionar:

- Pensión por incapacidad permanente, parcial y total
- Subsidios por incapacidad temporal por riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad.
- Pensiones por invalidez, vejez y censaría en edad avanzada.
- Pensiones por enfermedad y viudez.
- Ayuda para gastos funerarios.
- Asignaciones familiares.
- Ayudas asistenciales.
- Dote matrimonial.
- Indemnizaciones por riesgo profesional.

Y ha criterio del Maestro Rafael Tena Suck y el Dr. Hugo Italo Morales; también en el Seguro Social existen prestaciones en servicio o sociales, en las que se mencionan: velatorios, guarderías, centros deportivos y de capacitación.²⁵

²⁴ **Establecido en el artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo.**

A pesar de las prestaciones en especie que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Suprema Corte de Justicia ha establecido que dicha aportación no integra el salario. Debido a que este organismo no fue creado como fuente directa del trabajo que se presta sino con el objetivo de garantizar el derecho humano a la salud y bienestar de las personas que integran el núcleo familiar del asegurado como lo señala el artículo 2º de la Ley del Seguro Social.

Ahora por lo que respecta a los trabajadores domésticos, la ley considera que su salario está constituido por dos aspectos: en primer lugar por la retribución en efectivo; y en segundo, los alimentos y la habitación que se le otorgan. Por lo tanto estos últimos vienen a constituir el 50% del salario que se pague en efectivo; y a pesar de que constituyen parte del salario, se consideran como prestaciones en especie.

Así salvo esta excepción, las prestaciones en especie que se otorguen a los trabajadores no deben de contravenir las normas protectoras del salario, tales como: que deben pagarse en efectivo y moneda del curso legal (artículo 101 LFT), y que las prestaciones deben ser apropiadas a las necesidades del trabajador y proporcionales al salario que se pague en efectivo. También es importante mencionar, debido a que constituyen una norma protectora del salario dos puntos más que son:

- 1) La inembargabilidad del salario, en contra de los acreedores del trabajador, solo cuando se trate de pensión alimenticia declarada por un juez competente en beneficio de las necesidades familiares (artículo 110, fracción V y 112 LFT)

²⁵ **TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo I. "Derecho de la Seguridad Social". Editorial Pac. México, 1992. p. 69.**

2) La preferencia de créditos de trabajo del último año, sobre cualquier otro crédito que tenga la empresa y los bienes del patrón, por lo que los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra o suspensión del pago (artículo 113 y 114 LFT)

3.2 PRESTACIONES QUE ENCUADRAN EN LA HIPÓTESIS CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

De las prestaciones que otorga el patrón al trabajador, mencionadas en el punto anterior existe un grupo que se encuadran perfectamente en dicho artículo y debido a la práctica, la Suprema Corte de Justicia ha establecido jurisprudencia sobre las acciones en las que ha de aplicarse éste artículo.

Desafortunadamente en los últimos años, el sistema económico-político de nuestro país ha tenido grandes movimientos; ya que debido a ciertos acontecimientos la mayoría de las empresas ha perdido su poder adquisitivo, teniendo sobre este una producción en exceso y siendo totalmente lo contrario en sus ingresos, por lo que dichas empresas han tenido que despedir a trabajadores, o en otros casos han tenido que suspender sus actividades. Esto, trae como consecuencia que también se suspenda la relación laboral, a fin de permitirle al patrón la elaboración de ajustes necesarios para resolver la situación por la que atraviesan. Y todo esto por la falta de recursos económicos y la imposibilidad para proseguir con las actividades empresariales.

Por lo que estos acontecimientos presentan claramente un trastorno en las relaciones obrero-patronales y en la economía de ambos; obteniéndose el desempleo, el cual, se ha vuelto uno de los principales obstáculos para el

desarrollo de nuestro Sistema Jurídico Laboral, así también, este ha sido motivo de infinidad de manifestaciones en la capital de la República.

Haciéndose totalmente necesaria, una remuneración digna para todo trabajador, así como también un exacto otorgamiento de prestaciones que cubran todas las necesidades de un jefe de familia; porque de ello dependerá el desarrollo social y cultural del ser humano. Sin embargo, tal parece que la ley de la oferta y la demanda, aquí también entra en juego, ya que a mayor población existe por consecuencia el abaratamiento de la mano de obra, observándose así la diferencia entre un salario digno que cubra las necesidades mencionadas y el salario real que percibe un trabajador.

Suprimiéndose totalmente las prestaciones a que el trabajador tiene derecho, lográndose un desequilibrio en la economía familiar, dando como resultado, por ejemplo: que si el trabajador obtuvo sus vacaciones, el elemento material, pero no su prima vacacional, elemento económico, no pueda este salir de vacaciones con el fin de presentar su salud física y mental. Y por el contrario, tratar de buscar un nuevo empleo que se compatible en tiempo y esfuerzo para lograr una mejor economía familiar, ya que en la actualidad la sola percepción de un salario (mínimo) no es suficiente; dando lugar a que el jefe de familia busque nuevas alternativas de trabajo o sean, tanto el padre como la madre, trabajar para poder cubrir sus necesidades básicas.

Por lo que el factor económico es la base de toda empresa, empezando por la familiar, puesto que si un trabajador sabe que existen incentivos y otras prestaciones además de su salario, por el desempeño de su trabajo con esfuerzo y dedicación, este será motivo para que una empresa produzca, no cantidad, sino calidad. Existiendo una relación estrecha entre la productividad del elemento humano y la necesidad de que conozcan y valoricen sus esfuerzos. Ya que toda

empresa antes de satisfacer a los clientes deben de estar satisfechos con la labor que desempeñan para que puedan ofrecer calidad.

Así, nos damos cuenta que el principal aspecto es el económico, de donde se derivan la mayoría de las prestaciones que le otorgan a el trabajador, como lo son las prestaciones en dinero, siendo estas las que con mayor frecuencia el trabajador decide hacer efectivas en un litigio, porque estas alteran su económica directamente, ya que de ellas depende satisfacer la mayoría de sus necesidades.

La evolución laboral ha sido rápida, debido a los constantes procesos económicos en los que ha visto inmerso nuestro país; el cual por innumerables circunstancias no ha sido bueno en los últimos años, dejando como saldo un gran número de empresas y microempresas en quiebra total y por consecuencia una multitud de desempleo. Por lo que muchas veces el trabajador decide no exigir sus prestaciones a que tiene derecho, con el único fin de conservar su trabajo.

Y sin embargo, cuando dicho trabajador es despedido (justificada o injustificadamente), las prestaciones que se ven involucradas en un litigio laboral con las llamadas en dinero, tales como: aguinaldo, prima de antigüedad, prima dominical, prima vacacional y participación de utilidades. Más no sin olvidarnos de algunas en especie, tales como: vacaciones no disfrutadas, despensas en especie, automóvil cuando el desempeño de su trabajo así lo requiera, descanso semanal obligatorio. Pero aún, cuando una Junta desee castigar a un patrón o mejor dicho imponer una sanción, por no haber otorgado las prestaciones en especie, resultaría casi imposible al momento del laudo en estos casos tratar de resarcir dichas prestaciones; por lo que la Junta al momento de dictar el laudo, este versa sobre las económicas.

Por lo que en dicho artículo las prestaciones en dinero son las que encuadran, debido a que en los conflictos obrero-patronales la naturaleza que las riges es la económica como hemos venido señalando.

3.3 CONSIDERACIONES PRÁCTICAS Y PROBLEMÁTICA SOCIAL.

A menudo, al ser despedido de nuestro trabajo, inmediatamente tratamos de averiguar las prestaciones a que tenemos derecho y si han sido otorgadas por el patrón vemos la manera de exigir las en un juicio; siendo esta una de las causas más comunes, y al momento de acudir con un abogado nos damos cuenta que desconocemos el nombre del patrón por haber laborado para una empresa y por estar bajo la subordinación de un director, administrador desconocido, tal y como lo señala la siguiente tesis.

PATRÓN, NOMBRE VERDADERO DEL DESCONOCIDO POR LOS TRABAJADORES, PRESCRIPCIÓN.- *Cuando los trabajadores demandan equivocadamente a una persona a la que suponen es su patrón y en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, al contestar la demanda, este niega la relación de trabajo con las actoras y entonces estas enderezan su demanda en contra de otra persona física, a la que habían señalado en su escrito inicial como directora del plantel simplemente y como ejecutora del despido, esta última no puede oponer validamente la excepción de prescripción, alegando que entre la fecha del despido y en la que se endereza la demanda en su contra, había transcurrido más de dos meses, porque como lo establece el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo, antes de las dos últimas reformas, la ignorancia de los trabajadores respecto a que no conocían con exactitud el nombre y el apellido del patrón no debe perjudicarles, si precisaron en su escrito inicial todos los datos*

que les exige la Ley, tales como la ubicación del centro de trabajo y la actividad a que se dedicaba el patrón y es claro que la junta no debe de considerar que ha corrido la prescripción.

Precedentes:

Primer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo Directo 1181/81 Blanca Molina Romo y Avelina Martha Galicia Arias. 8 de octubre de 1981.

Unanimidad de Votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.

De ésta tesis tenemos dos puntos importantes para comentar, tales son:

- a) Que el hecho de ignorar el nombre del patrón, no debe ser impedimento para imponer nuestra demanda ya que la acción podría prescribir en tanto que este investiga;
- b) Con el solo hecho de precisar la ubicación del centro de trabajo y la actividad a que se dedicaba la empresa, basta para considerar que no corre la prescripción.

Ya que la primera se subsanará con la segunda y si no mencionamos el nombre del patrón la Junta lo tendrá en cuenta; pero la sola presentación de la demanda ante la Junta interrumpirá la prescripción, dando lugar a que nuestras acciones no prescriban. Cumpliéndose así con los Principios Procesales, principalmente el de Sencillez y el de Suplencia de la Queja.²⁶

Otro punto que se ha mencionado, es la interposición de la demanda ante la junta; bueno también con frecuencia, sucede que no la entregamos en la junta correspondiente, por lo que nos encontramos lejos de la que nos toca y solo con el fin de que se suspenda la prescripción.

²⁶ **Artículo 685 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.**

PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. NO LA INTERRUMPE LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA ANTE LA AUTORIDAD DE TRABAJO DISTINTA A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN O LA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.- *El hecho de que la demanda laboral haya sido presentada inicialmente ante una oficina federal del trabajo no interrumpe el término de presentación a que se refiere el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, ya que de acuerdo con lo dispuesto por la fracción I del artículo 521 de la propia ley, dicha interrupción opera con la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje aun cuando ésta o aquella no sea la competente, pero no comprende otra autoridad.*

Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito.

Ponentes:

Amparo Directo 1225/87. Jesús Miguel Zarate Bautista. 10 de mayo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Antonio Uribe García. Secretario: Augusto Aguirre Domínguez.

Amparo Directo 415/88. Alberto Reyes Morales, 10 de mayo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Antonio Uribe García. Secretario: Josefina del Carmen Mora Dorantes.

Este también puede considerarse como un vicio al momento de la presentación de la demanda, ya que no solo se debe de presentar ante cualquier Junta, sino específicamente ante la de Conciliación o la de Conciliación y Arbitraje ya que la presentación ante una Junta Federal o Especial no será suficiente para que la prescripción se vea interrumpida, ya que claramente el artículo mencionado señala que este no es impedimento, sin embargo esto no compete a otra autoridad distinta a la de trabajo.

Y por lo que respecta a la fracción II del artículo 521 de la Ley Federal de la materia, que se refiere al reconocimiento del derecho de la persona a cuyo favor corre ésta de contra quien prescribe, también se considera interrumpida; tal y como lo señala la siguiente tesis.

PRESCRIPCIÓN, INTERRUPCIÓN DE LA. RESPECTO AL RECONOCIMIENTO DE ADEUDOS A FAVOR DEL TRABAJADOR. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 521 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- *La interrupción de la prescripción a que se refiere el artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo surte cuando la persona a cuyo favor corre este beneficio, reconoce de palabra, por escrito o por hechos individuales el derecho de aquella contra quien prescribe; sin embargo, ese reconocimiento solo puede dar lugar a la suspensión del término prescriptorio relativo si se hace mientras transcurre el mismo pero no cuando ha concluido.*²⁷

Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Precedentes:

Amparo Directo 1073/90 Ecuatoriana de Aviación.- 7 de marzo de 1990.- Unanimidad de votos.-

Ponente: Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Arturo Mercado López.

Por lo que si la persona (sea trabajador o patrón), ha hecho de manifiesto el derecho del cual le corresponde se vera también interrumpida la prescripción que corría a su favor.

En el caso de ésta tesis, el patrón era la parte a cuyo favor estaba corriendo la prescripción, por la cual fue suspendida dicho términos prescriptorio, favoreciendo plenamente a el trabajador.

Por otra parte, también es importante que al momento de interponer la excepción de la prescripción, deba señalarse sobre las prestaciones a las cuales se trata de hacer efectiva dicha acción, ya que en materia laboral los términos varían según se reclamen. Tal y como lo señala la tesis de rubro:

²⁷ **Tribunal Colegiado de Circuito. Octava Época. Tomo V Segunda Parte. Editorial Mayo. Semanario Judicial de la Federación. P. 346.**

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

Tribunal Colegiado del Décimo Circuito.

Precedentes:

Amparo Directo 741/89.- Yolanda Gómez Montero.- 3 de noviembre de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Fernando Alonso López Murillo.- Secretario: Arturo Gregorio Peña Oropeza.

Debiendo ir cada prestación relacionada con la excepción que se interpone, ya que de no ser así causaría agravio a la parte actora y la demandada obtendría un beneficio por la sola mención en general de la prescripción en la contestación a la demanda, dando lugar a que no sería equitativa la Junta en un laudo, así como a que este no sería congruente con la demanda y la contestación de la demanda, ya que la pretensión de la parte demandada no fue específica.

He aquí otro principio el cual ya ha sido mencionado, el de la congruencia, en el cual debemos de tomar en cuenta que no se debe hacer el estudio oficioso de la prescripción, si el demandado no la ha interpuesto, ya que esto daría lugar a una violación al procedimiento.

Y el estudio oficioso de dicha excepción no aducida por el demandado daría lugar a la violación de unos principios laborales, cuando el patrón no se presentó ante la Junta y de no haberse estudiado, se estaría violando o no respetando las Jerarquías; al hablar de jerarquías, al no estudiarse la prescripción, la junta estará violando la Garantía de Legalidad.

LAUDOS, DEBEN ANALIZAR TODAS LAS EXCEPCIONES ADUCIDAS, A FIN DE SER CONGRUENTES.- *La Junta de Conciliación y Arbitraje al estudiar únicamente la excepción de la prescripción y omitir al análisis de las demás excepciones que se hicieron valer en el escrito de contestación a la demanda, incumplió con la obligación que le impone el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, violando en perjuicio de la quejosa la garantía de legalidad contenida en el artículo 16 Constitucional.*

Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito.

Precedentes:

Amparo Directo 217/91. Alejandro Oroz Haros. 26 de junio de 1991. Unanimidad de votos.

Ponente: Julio Cesar Vázquez Merillo García. Secretario: Isidro Pedro Alcántara Valdez.

La Garantía de Legalidad mencionada, es muy oportuna al hablar de principios violados, ya que al mencionar a las jerarquías están involucradas la máxima de las leyes que es la Constitución con una Ley Laboral, por lo que el laudo deberá expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. Tratando de equilibrar las relaciones jurídicas que existen entre trabajadores y patrones, como es mencionado por el multicitado artículo 2 de la Ley de la materia.

El efecto que la institución de la prescripción tiene, es precisamente el de establecer la seguridad en las relaciones entre trabajadores y patrones tendiendo a conseguir el equilibrio y la justicia social, de acuerdo con lo establecido en la

tesis que a continuación se transcribe, emitida por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Primer Circuito, Bajo el rubro.

PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL, SUS EFECTOS.- *Es cierto que el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo dan derecho a acudir a los tribunales labores a deducir sus acciones, sin embargo ello debe entenderse sin perjuicio de las disposiciones relativas a la prescripción, que es una institución de orden público cuyo objeto no es otra que establecer la seguridad en las relaciones jurídicas, limitando el tiempo en que pudiera exigirse el cumplimiento de las obligaciones evitando así la incertidumbre respecto de las mismas, ante la posibilidad de que fuera reclamando su cumplimiento en cualquier época.*

Procedentes:

Amparo Directo 1076/90. Julio Jiménez y otros. 29 de enero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Idalia Peña Cristo.

Lógicamente que si en Juicio Laboral, el demandado al contestar la demanda, opone la excepción de prescripción, la Junta deberá hacer el estudio correspondiente, pues de ello dependerá la absolución o condena de las prestaciones relacionadas con la excepción aquí estudiada; ya que de no hacerlo serían responsables de la violación a los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo y consecuentemente de Garantías Individuales de las pruebas ofrecidas por la parte actora; ya que si está excepción de prescripción alegada resulta operante, sobre las prestaciones a que se expusieron, es innecesario el estudio de las pruebas relativas al fondo del asunto en cuanto a esa acción.

El mundo del trabajo es amplio y complejo, y los aspectos jurídicos deben ser vistos como una variable, y tomando en cuenta que México se está caracterizando con un nuevo esquema dentro de las relaciones laborales, debido

a la situación económica, política y social; dando lugar a cambios en este sentido, en materia de condiciones de trabajo, se han caracterizado por dos grandes tendencias: por un parte la lucha de los sindicatos, que se ha orientado hacia la búsqueda por mantener los logros ya plasmados en los Contratos Colectivos y hacer respetar los mínimos establecidos en la Ley Laboral; por otro lado, la difícil situación por la que han atravesado las empresas, permitiendo la búsqueda también, de modalidades diferentes en la regulación de algunas condiciones de trabajo que sea flexible y acordes a su economía.

Flexibilidad que en la actualidad ha tenido un gran auge, como término para reformas legales y para poner en evidencia que la actual Ley Laboral es rígida. Y hoy dicha flexibilidad se está tomando como una forma de protección del orden público y en este sentido dar lugar a convenios precisos sobre las relaciones de trabajo. Porque de lo contrario, las relaciones de trabajo que ya estaban establecidas, daría lugar a una desaparición o terminación definitiva; y esto en realidad no es muy conveniente para nuestro país.

También resulta por demás comentar que mientras los salarios suben por las escaleras, los precios lo hacen por el ascensor. Lo que provoca una gran inflación, ya que el estado tendrá que poner una restricción al gasto público. Dicho acuerdo se basa prácticamente en un respeto mutuo entre trabajadores y patrones, siendo reciproco la comprensión de sus necesidades, uniendo sus esfuerzos, para lograr una mejor armonía en las relaciones obrero-patronales mediante el dialogo. Y como valor fundamental par aun mejoramiento en la productividad y en la superación personal.

2.5 PROPUESTA DE REFORMA DEL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Tomando en consideración que la Ley Federal del Trabajo no expresa directamente las prestaciones que prescriben en un año (derivado de la regla genérica), y dejando abierta la redacción a las excepciones que contemplan los artículos siguientes; conteniendo estos últimos la situación en que se encuentra el trabajador.

Así como que en la actualidad la jurisprudencia ha mencionado cuales son las prestaciones que prescriben en un año, y que hoy en día el factor económico es muy importante, puesto que de ello dependerá la productividad dentro de la empresa obteniéndose la calidad deseada por el patrón y con la finalidad de crear un mejor entendimiento en nuestra legislación laboral donde los requerimientos actuales, es sugerible una reforma a dicho artículo; pues como se ha mencionado, provoca una confusión entre los trabajadores, ya que desconocen que existe esta institución por completo. Y siendo entendible que lo que prescribe es la acción para reclamar la prestación, dando lugar al Principio de Seguridad Jurídica a que tiene derecho todo individuo, evitando el tiempo en que pudiera exigirse el cumplimiento de las obligaciones.

Por lo que considero que dicho artículo deberá contener las prestaciones en dinero; sino todas, las más comunes, así como especificar las acciones de excepción contemplando dentro de dicho artículo las numerales de estos, dando como resultado un claro artículo referente a ésta prescripción.

Considerando una posible reforma, aun juicio personal quedará de la siguiente forma:

“Las acciones de trabajo referente a prestaciones laborales, tales como: vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad, reparto de utilidades y demás que la propia ley señale prescribirán 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 517,518 y 519 de la presente ley”.

De igual forma, contendría los tres principios ya antes mencionados como los son:

- ❖ El término general
- ❖ El computo
- ❖ Las excepciones.

Y un cuarto principio sería “Las prestaciones a que se refiere dicha prescripción”, dando lugar a un entendimiento más completo del artículo, ya que solo contiene alguna de las prestaciones las cuales dicho albedrío para ejercitar esa acción prescribe.

Por otra parte, las excepciones que contienen los artículos subsecuentes (que son tres), deberemos entender que es la situación en que me encuentre al momento en que desee reclamar cierta prestación. Tal es el caso, de las acciones para el ejercicio de los derechos sucesorios en caso de muerte del trabajador.

CONCLUSIONES.

1.- Se debe tener en cuenta que toda Relación o contrato de Trabajo atrae aparejada consecuencias económicas, como es el hecho de recibir una remuneración y una serie de prestaciones por el servicio prestado.

2.- A pesar de que el Derecho del Trabajo tiende a conseguir el equilibrio y la Justicia Social entre trabajadores y patronos, por lo general ésta finalidad solo se alcanza cuando se trata de Relaciones Colectivas donde a los trabajadores los respalda un Sindicato.

3.- Algunos trabajadores desconocen que el Derecho de ejercitar una acción prescribe, dándose casos de presentación extemporánea de la demanda, por lo que muchas veces la Junta competente al estudiar la prescripción como excepción, aún cuando el demandado no la haya interpuesto, y esto es violatorio del Principio de Legalidad, contenido en la Constitución, así como al Principio de Congruencia.

4.- Es por ello que en nuestro Estado, las Juntas no estudian dicha excepción de oficio, debido a que se trata de una excepción que debe de interponerse expresamente el demandado, y en caso de que éste no se presente ante la Junta, será condenado al pago de las prestaciones reclamadas aún cuando estas sean anteriores a más de un año.

5.- Se requiere que las prestaciones laborales que se otorguen a los trabajadores sean adecuadas y oportunas para mantener la capacidad económica de los mismos, o cuando menos atenuar, los efectos de una contingencia.

6.- En relación a la prescripción de las prestaciones laborales, la Ley deberá ser precisa con la finalidad de no dejar abierta la posibilidad de que los patronos al despedir a sus trabajadores no les otorguen aquellas prestaciones que por Ley les corresponden.

7.- Es necesaria una correcta aplicación de Ley Federal del Trabajo, con el objeto de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, ya que es obvio que día a día se deteriora el Poder Adquisitivo de los que menos tienen dando como resultado manifestaciones o marchas que solo empeoran la vialidad en las ciudades, haciendo proliferar el ambulante que ha tenido una gran expansión en estos tiempos debido al desempleo.

8.- En la actualidad la falta de Recursos Económicos generan trastornos en las Relaciones Laborales, dando como resultado el desempleo, derivado del despido masivo de trabajadores.

9.- La Prescripción es una Institución de Orden Público cuyo objeto es establecer la Seguridad Jurídica en el ejercicio de las acciones, limitando el tiempo en que pudiera exigirse el cumplimiento de las obligaciones, y el de congruencia de las Resoluciones o Laudos por parte de las Juntas respecto a que debe ser una excepción expresamente hechas valer por el demandado.

10.- Dando como propuesta de Reforma el Artículo 516, el cual quedaría de la siguiente manera:

TEXTO ACTUAL:

“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:”

TEXTO PROPUESTO:

“LAS ACCIONES DE TRABAJO REFERENTES A PRESTACIONES LABORALES, TALES COMO: VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, AGUINALDO, PRIMA DE ANTIGÜEDAD, REPARTO DE UTILIDADES Y DEMÁS QUE LA PROPIA LEY SEÑALE PRESCRIBIRÁN EN UN AÑO, CONTANDO A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE A LA FECHA EN QUE LA OBLIGACIÓN SEA EXIGIBLE, CON LAS EXCEPCIONES QUE SE CONSGIGNAN EN LOS ARTÍCULOS 517, 518 Y 519, DE LA PRESENTE LEY”.

F U E N T E S.

✿ BORREL NAVARRO, Miguel, “Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo”. Tercera Edición. Editorial Sista. Barcelona, 1992.

✿ BRISEÑO RUIZ, Alberto, “Derecho Individual del Trabajo”. Editorial Harla. México, 1985.

✿ CABANELLAS, Guillermo. “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”. Tomo III. Veintiunava Edición. Editorial Helista. Buenos Aires. 1989.

- ✿ CORDOVA ROMERO, Francisco. "Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Cárdena. México. 1990.

- ✿ DE BUEN, Néstor. "Derecho del Trabajo". Sexta Edición. Editorial Porrúa. México, 1990.

- ✿ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I y II. Editorial Porrúa. México, 1990.

- ✿ PALLARES, Eduardo. "Jurisprudencia de la Suprema Corte en Materia Laboral". Editorial Porrúa. México, 1971.

- ✿ TENA SUCK, Rafael y MORALES S. Hugo Italo. "Derecho Procesal del Trabajo". Segunda Edición. Editorial Trillas. México, 1993.

- ✿ TRUEBA URBINA, Alberto. "Derecho del Trabajo". Quinta Edición. Editorial Porrúa. México, 1990.

LEGISLACIÓN.

✱ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Selecciones Editoriales de Puebla.

✱ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial PAC, S.A. de C.V.

✱ LEY DEL SEGURO SOCIAL. Ediciones Delma