



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.
INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE 8727-09, ACUERDO No. 218/95



URUAPAN
MICHOACÁN

ESCUELA DE DERECHO

“EL DERECHO PARA RECLAMAR SALARIOS, AGUINALDO Y
VACACIONES DEBE PRESCRIBIR EN DOS AÑOS. ADICIÓN DE
UNA FRACCIÓN IV AL ARTÍCULO 519 DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A :

ANA ISABEL MARTÍNEZ VIVEROS

ASESOR: LIC. JUAN CARLOS MADRIGAL MARTÍNEZ

URUAPAN, MICHOACÁN.

JUNIO DE 2011.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



SUBSTITUCIÓN DE CERTIFICACIÓN
ANEXO 17



AUTORIZACIÓN PARA IMPRESIÓN DE TRABAJO ESCRITO

CIUDADANA
DOCTORA MARGARITA VELÁZQUEZ GUTIÉRREZ,
DIRECTORA GENERAL DE INCORPORACIÓN Y
REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS,
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO,
P R E S E N T E:

Me permito informar a usted que el trabajo escrito:

**“EL DERECHO PARA RECLAMAR SALARIOS, AGUINALDO Y
VACACIONES DEBE PRESCRIBIR EN DOS AÑOS. ADICIÓN DE
UNA FRACCIÓN IV AL ARTÍCULO 519 DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO”**

Elaborado por:

ANA ISABEL **MARTÍNEZ** **VIVEROS**
NOMBRE APELLIDOS PAT. APELLIDOS MATRNO

NÚMERO DE EXPEDIENTE: 30352857 9

ALUMNO(A) DE LA CARRERA DE: LICENCIADO(A) EN DERECHO.

Reúne los requisitos académicos para su impresión.

“INTEGRACIÓN Y SUPERACIÓN”
URUAPAN, MICHOACÁN, JUNIO 08 DE 2011.


LIC. JUAN CARLOS MADRIGAL MARTÍNEZ
ASESOR


LIC. FEDERICO VIVEROS
DIRECTOR TRABAJO



AGRADECIMIENTO

Este proyecto es uno de los más importantes que se puede tener dentro de la vida profesional de una persona, es el fin de una etapa como estudiantes, y el inicio de una nueva como trabajadores. Para llegar hasta este momento fue necesario recorrer una larga trayectoria que no solo implica cursar el nivel universitario, si no todo un camino lleno de historias, personas, experiencias y por supuesto, conocimientos.

El camino no fue fácil, pero tampoco creo que sea el más difícil que recorreré; sin embargo, no llegué sola hasta esta etapa, siempre he contado con personas que me han brindado ese consejo que ha solucionado un problema, esa mano que me salvó de no caer, ese amigo que estuvo a mi lado en los malos momentos, es decir, todas aquellas personas a quienes estimo y porque no, aquellas a las que no, que trataron de verme rendida, y gracias a ello, mis metas fueron más altas, con el fin de salir adelante.

Esta es una ocasión que se presta para que pueda agradecer todo ese apoyo que se me brindó; y en primer lugar, quiero agradecer a mi madre, por ser el pilar que me ha soportado a lo largo de mi vida, la persona que me ha educado, que formó mi carácter, pagó mi educación, y siempre se preocupó por

darme los elementos necesarios para hacer de mí una mujer de bien, así como los medios para que un día pudiera valerme sola. Y es por eso que dedico a ella este proyecto que es el primer gran logro, y el fruto de todo ese esfuerzo, de las horas de trabajo, de los buenos y malos momentos vividos.

En segundo lugar quiero agradecer a mi familia, que sin todos ellos a mi lado, sin su apoyo, su comprensión, sus consejos, simplemente no sería la persona que soy el día de hoy.

Al Licenciado Juan Carlos Madrigal Martínez, mi asesor en este trabajo de tesis, por su esfuerzo, paciencia y dedicación.

También quiero agradecer a todos aquellos profesores que formaron parte de mi educación, que se preocuparon por ser realmente una figura de ejemplo, no solo de conocimientos, sino como personas de bien.

A los directivos, personal administrativo, y en general, a todas las personas que son parte de esta Universidad.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO 1: ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO	13
1.1. El Derecho Precolonial	14
1.2. La Colonia	15
1.3. Industrialización del Porfiriato	17
1.4. Los Últimos años del Porfiriato	22
1.5. La Constitución de 1917 y el artículo 123	24
CAPÍTULO 2: CONCEPTOS JURÍDICOS LABORALES	26
2.1 Sujetos en el Derecho Laboral	26
2.1.1 Trabajador	27
2.1.2 Patrón	29
2.1.3 Empresa	30
2.1.4 Representantes del Patrón	31
2.1.5 Intermediarios	32
2.2 Autoridades en el Derecho Laboral	32
2.2.1 Juntas Federales de Conciliación	35
2.2.2 Juntas Locales de Conciliación	35
2.2.3 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	35
2.2.4 Junta Local de Conciliación y Arbitraje	36
2.3 Prestaciones Laborales Básicas	36
2.3.1 Salario	37
2.3.1.1 Salario por unidad de obra	38
2.3.1.2 Salario mínimo	39

2.3.1.3 Los salarios mínimos generales	39
2.3.1.4 Los salarios mínimos profesionales	40
2.3.2 Vacaciones	40
2.3.3 Prima vacacional	41
2.3.4 Aguinaldo	41
2.3.5 Utilidades	42
2.4 Principio de Estabilidad en el Empleo	42
CAPÍTULO 3: PROCEDIMIENTOS LABORALES	46
3.1 Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica	47
3.2 Procedimientos especiales	48
3.3 Procedimiento de huelga	50
3.4 Procedimientos de ejecución y embargo	51
3.4.1 Embargo	52
3.4.2 Tercerías	52
3.4.3 Preferencia de créditos	53
3.5 Procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje	54
CAPÍTULO 4: LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	59
4.1 Figuras de extinción del Derecho Laboral	59
4.1.1 La caducidad	59
4.1.2 La preclusión	60
4.1.3 La prescripción	61
4.1.3.1 Términos de la prescripción	64
4.1.3.2 Cómputo de la prescripción	65
4.1.3.3 Interrupción de la prescripción	68

CAPÍTULO 5: EL DERECHO PARA RECLAMAR SALARIOS, AGUINALDO Y VACACIONES DEBE PRESCRIBIR EN DOS AÑOS. ADICIÓN DE UNA FRACCIÓN IV AL ARTÍCULO 519 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	70
5.1 El salario, las vacaciones y el aguinaldo como prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo	71
5.2 Prescripción para la acción sobre el salario, vacaciones y aguinaldo	73
5.3 Consecuencias del no pago del salario, aguinaldo y vacaciones	74
CONCLUSIONES	76
PROPUESTA	77
BIBLIOGRAFÍA	80

INTRODUCCIÓN

La distribución del presente trabajo se ha realizado en cinco capítulos, los cuales nos van guiando poco a poco, para llegar a una conclusión y una propuesta sobre el tema materia.

El primer capítulo nos remite a los antecedentes que el derecho laboral o del trabajo ha tenido a lo largo de la historia de nuestro país, explicando de forma breve los más sobresalientes.

El segundo capítulo explica cuáles son los conceptos jurídicos laborales básicos que se manejarán dentro del trabajo, tales como patrón, trabajador, empresa, etc.

Dentro del capítulo número tres, se explican los procedimientos que se utilizan dentro del derecho laboral, enfocándose al procedimiento ordinario, que es el competente para exigir las prestaciones materia del presente trabajo.

En el capítulo número cuatro trata sobre las formas de extinción que existen dentro de esta rama del derecho, las cuales son preclusión, caducidad, y la que nos concierne, prescripción de las acciones.

Por último, en el capítulo quinto se explica en qué consiste la adición a la Ley Federal del Trabajo en materia de prescripción de la acción, sobre el salario, vacaciones y aguinaldo.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Por qué es importante ampliar el término para ejercer la acción sobre la prescripción a dos años en relación al cobro del salario, vacaciones, y aguinaldo?

La ampliación del término que la Ley Federal del Trabajo establece para reclamar el pago de las prestaciones mencionadas en el párrafo anterior, se traduce en la adición de una fracción dentro del artículo 519 de la citada Ley, que las señale de forma específica.

El motivo que se tiene para que dicho periodo se aumente es principalmente el perjuicio económico que tiene el trabajador al no poder recibir la remuneración a que tiene derecho por la prestación de servicios al patrón.

Al dejar de dar tiempo suficiente a los trabajadores para ejercitar sus acciones, pueden perder dicho derecho por el transcurso de un año, lo que causa un menoscabo en su patrimonio al trabajador; principalmente cuando aún no es separado de la relación laboral, que por la intimidación o el simple miedo de perder la estabilidad en el empleo no ejercitan la acción dentro del periodo establecido.

Así mismo, al adicionar una fracción a dicho artículo, también es necesario establecer en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo un párrafo segundo que establezca que dichas prestaciones (salario, aguinaldo y vacaciones) son excepciones a la regla general de prescripción del término de un año, que regula hasta el momento.

Capítulo 1: Antecedentes del Derecho del Trabajo en México

“El derecho positivo es un instrumento que permite la organización social y la constitución de la persona en la sociedad. Su necesidad es relativa en el sentido de que la prioridad es el hombre, pues es el modo de realizar su sociabilidad natural. Por esto, el hombre trasciende de la legislación y le da sentido, ya que ésta siempre debe estar subordinada al bien de la persona.¹” es así, que el derecho del trabajo o derecho laboral, ha tenido grandes transformaciones en nuestro país a lo largo de su historia, tratando de que las necesidades del hombre sean satisfechas, y dentro de estas transformaciones, pueden mencionarse algunas como: el establecimiento de una jornada máxima de ocho horas, establecer horas extraordinarias con pagos más elevados que las ordinarias, desaparecer las tiendas de raya, disfrutar de un día de descanso a la semana, prima dominical, entre otras.

Todos estos aspectos de suma relevancia, serán explicados dentro de los siguientes apartados del presente capítulo, para así poder comprender cómo se establecieron los derechos y obligaciones que tienen tanto trabajadores y patrones en la actualidad, dentro de su relación laboral.

¹ ASPE Hinojosa, Roberto; Los Fines del Derecho; pág. 188; México 2003

... “el derecho del trabajo en general siempre ha sido, es y será en nuestro país un derecho clasista, es decir, protector de la clase trabajadora.”²

1.1 El Derecho Precolonial

No tenemos noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial, nos dice Lucio Mendieta y Núñez. En realidad la escasa información que puede tenerse deriva de meras suposiciones de datos ciertos. Sahún, en su Historia General de las Cosas de Nueva España, hace referencia a los diferentes oficios y artes a que se dedicaban los antiguos mexicanos: “oficial mecánico, oficial de pluma, platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc...”, y agrega que los obreros y artesanos, en general, empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o un arte que hubiera aprendido, después de aprobar el examen correspondiente.

Herbert Spencer, explicaba que según parece, los artesanos y obreros, en general formaban gremios. Cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o Dios tutelar y festividades exclusivas.

La referencia que hace Hernán Cortés, en su segunda Carta de Relación, dirigida a Carlos V, respecto de lo que se encuentra en Tenochtitlan: “hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, todos los días

² CAVAZOS Flores, Baltasar; Derecho Laboral Comparado y Anecdótico; pág. 25; México 2007.

muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile por sus jornales”. Es de relativa importancia debido a que hace mención a personas trabajadoras, y hace suponer que en este tiempo ya se había desarrollado la figura del trabajo, trabajadores y patrón, aunque en realidad, como sostiene Mendieta y Núñez, nada se sabe respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patronos. Por este motivo no es factible afirmar que en esta época existió el trabajo como tal.

1.2 La Colonia.

Suele hacerse referencia al México Colonial, cuando se menciona el periodo comprendido entre la conquista y la independencia. En rigor no es aplicable ese concepto, mejor opción es pues el referimos a dicha etapa como “Reino de la Nueva España”, que traduce mejor la idea política que resultó de la conquista. Toribio Esquivel Obregón en sus apuntes para la Historia del Derecho en México ha dado adecuado fundamento al afirmar que España no estableció colonias en el nuevo mundo, si no centros de difusión de su cultura grecorromana y católica entre los indios. Para ello necesitó una organización no comercial, sino política y religiosa; no concedió charters para los colonos, sino que dictó leyes atendiendo al bien de todos; pero mirando principalmente al buen tratamiento y cultura de los naturales; por eso las leyes no hablan de colonias, sino de reinos. Era una familia cuya prosperidad vinculaba a todos sus individuos, lejos de buscar fines exclusivamente utilitarios como lo requiere la

colonia, se llenó el país de hospicios, hospitales, escuelas, colegios, universidades, templos, obras de arte riquísimas, alhóndigas, pósitos, cajas de comunidad, misiones y colegios de propagación de la fe, que revelaban un plan humanitario, no económico, un esfuerzo único en la historia en bien de los pueblos inferiores.

La importancia del estudio de la legislación de Indias no requiere de mayores justificaciones. Como ha sostenido Alfonso Teja Zabre, solamente hasta la consumación de la reforma pudo darse por derribada la estructura económica y jurídica del feudalismo arraigado en nuestro país. Por ello es tan importante conocer esta legislación social que es modelo con vigencia actual, para cualquier sistema jurídico laboral que intente ser avanzado. A manera de resumen se encuentran las siguientes disposiciones fundamentales:

- La idea de la reducción de las horas de trabajo.
- La jornada de ocho horas.
- Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos.
- El pago del séptimo día.
- La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara para evitar engaños y fraudes.
- La tendencia a fijar el salario.
- La protección de la mujer encinta.
- La protección contra labores insalubres y peligrosas.

- El principio procesal de verdad sabida que operaba a favor de los indios por disposición de la Ley.
- El principio de las casas higiénicas.
- La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.

Estas disposiciones son el elemento fundamental del derecho que hoy tienen los trabajadores, y que la misma Ley Federal del Trabajo consagra en su texto. Por tal motivo esta etapa podría considerarse como una de las más trascendentales, ya que establece normas mínimas protectoras de los trabajadores, y al mismo tiempo obligaciones hacia los patrones.

1.3 Industrialización del Porfiriato.

Por mucho tiempo, el rápido desarrollo de la industria mexicana en la posguerra opacó el desarrollo industrial antes de 1940. Tanto al deseo de los gobiernos posrevolucionarios por exaltar sus logros, como a la teoría de la dependencia resultaba conveniente considerar que México vivió por primera vez un proceso de industrialización gracias a la política de sustitución de importaciones que siguió a la segunda guerra mundial. Sin embargo, esta visión era insostenible ante la evidencia histórica. Los estudios sobre distintos sectores industriales realizados a partir de los años treinta hacían patente las importantes raíces porfirianas del desarrollo industrial que se vivía entonces. No obstante, prevalecía una noción que minimizaba la importancia de la industria prerrevolucionaria, por considerarla no solo muy incipiente, sino además,

extranjera. La historia económica de la industria durante el Porfiriato dio un gran salto con el trabajo realizado por Fernando Rosenzweig para la Historia Moderna de México, en donde expone que el estudio de fuentes hemerográficas y gubernamentales, así como la cuidadosa construcción de estadísticas sobre los distintos sectores industriales le permitió documentar el importante desarrollo industrial que vivió México durante el Porfiriato. Su trabajo exalta el rápido proceso de crecimiento y modernización tecnológica que experimentó la industria mexicana durante ese periodo. Sin embargo, se trataba de una industria económicamente ineficiente y socialmente retrógrada, pues a pesar de recibir del gobierno enormes privilegios, como gran protección al comercio exterior y amplios recursos legales (e incluso militares) para explotar a los trabajadores, era incapaz de producir a estándares internacionales de calidad y precio; así mismo observaba que durante esta etapa, se dio una expansión de la gran empresa industrial a costa de las empresas mediana y pequeña y de los talleres artesanales, así como una concentración espacial de la producción industrial en el centro y norte del país.

Los capitalistas percibían jugosas tasas de ganancia. A diferencia de las ideas prevalecientes hasta entonces, Rosenzweig mostraba, a partir del análisis de las estadísticas disponibles, que el capital que fluyó a la industria manufacturera era primordialmente mexicano, y no extranjero. Si bien muchos industriales eran inmigrantes de origen extranjero, el capital que invertían lo habían acumulado en México en otro tipo de negocios, comúnmente de carácter comercial. Para Fernando Rosenzweig el principal freno al desarrollo industrial en el México de

aquellos años fue el limitado crecimiento del mercado interno, provocado por el lento progreso en el nivel de vida de las clases medias y bajas durante el Porfiriato que eran sus principales consumidores.

Sin muchos cambios, esta visión prevalecería hasta fines de la década de 1980 cuando comenzaron a aparecer algunos trabajos que bien la matizarían, o cuestionarían algunos de sus argumentos específicos.

Este mismo autor realizó un estudio sobre los informes financieros de varias empresas, indaga sobre los principales problemas que los empresarios fueron enfrentando y las estrategias que siguieron para resolverlos, o al menos para sobrellevarlos; esto le llevó a caracterizar a la industria mexicana de acuerdo con los siguientes hechos estilizados:

- La industria poseía una capacidad de producción excesiva que no era plenamente utilizada;
- Generaba tasas de ganancias sumamente bajas, y
- Estaba excesivamente concentrada en unas cuantas empresas de grandes dimensiones, incluso en términos internacionales. A partir de hallazgos empíricos concretos construyó una narrativa clara, con una lógica interna, lo suficientemente precisa como para ser susceptible de ser refutada (falseada) a la luz de nueva evidencia.

Una de las principales estrategias seguidas por los industriales fue la de conformar sus empresas en estructuras monopólicas u oligopólicas, como lo muestra la tendencia observada de una creciente concentración industrial. En

algunos casos, como el de la Fundidora Monterrey, esto tenía razones estructurales: la escasa demanda no daba lugar a más de una empresa. Sin embargo, en otros, como el de la Compañía Nacional de Dinamita, era producto de la política gubernamental que ponía barreras a la competencia. Más aún, el escaso (y viciado) desarrollo de las instituciones financieras en el país, limitaba el acceso de empresarios potenciales a la producción industrial, contribuyendo a generar una industria concentrada en unas cuantas empresas.

No obstante, si bien la protección comercial y la concentración industrial ayudaron a la industria a sobrevivir, no eran suficientes para compensar los altos costos que generaba la asimetría entre tecnología y mercado y la baja productividad de los trabajadores. Es así que se explica las sorprendentemente bajas tasas de ganancia que encontró en sus cálculos para el periodo porfiriano. En trabajos posteriores, se enfoca en la industria textil, para resaltar el subdesarrollo de las instituciones financieras nacionales como la principal causa del menor crecimiento y de la mayor concentración industrial que encuentra en México en relación con otros países (como Brasil).

El estudio más detallado de algunos casos paradigmáticos de Industria y subdesarrollo, ha mostrado que la visión panorámica seguida en ese trabajo impidió observar hechos que muchas veces voltean de cabeza sus conclusiones. El estudio más detallado de la Fundidora Monterrey y las Compañías Industrial de Orizaba e Industrial Veracruzana (CIDOSA y CIVSA), a partir de fuentes más ricas, que incluyen los archivos empresariales, muestra que algunos hechos estilizados encontrados no eran exactos. Los nuevos

hallazgos indican que la demanda interna no representó una restricción sustancial al desarrollo de estas empresas. Esto no significa que una mayor demanda no hubiera permitido mayor cantidad de participantes en la industria. Sin embargo, es claro que no fue la escasa demanda, sino el inconstante abastecimiento de carbón y coque lo que hizo que la fundidora no utilizara toda su capacidad (que además no era tan excesiva como se consideraba).

Por su parte, las fábricas textiles no enfrentaron tal problema, salvo en años de seria depresión económica. Para estas compañías era más común no poder surtir pedidos por falta de producción suficiente, que sufrir de escasa demanda.

En cuanto a las tasas de utilidad, durante el Porfiriato éstas resultan bastante altas para las fábricas textiles, tanto en términos internacionales, como en comparación con otros sectores. La rentabilidad alcanzada se torna excesivamente alta cuando a los dividendos se agregan las ganancias que los principales accionistas de las compañías textiles, que eran al mismo tiempo dueños de las más importantes tiendas de telas al mayoreo (El Palacio de Hierro, Liverpool, etc.), disfrazaban en los descuentos extraordinarios que hacían a sus empresas. Si bien las ganancias de la fundidora fueron bajas, éstas mostraron una clara tendencia ascendente una vez que se superaron los problemas de abastecimiento de insumos. En este caso, el periodo entre el que se inició la empresa y el que comenzaron los estragos de la Revolución es demasiado corto, tomando en cuenta que se trata de un sector de larga maduración, para extraer de él conclusiones sobre los problemas estructurales y la baja rentabilidad de la industria porfiriana.

El estudio detallado de costos de producción y precios de los productos de la fundidora y de CIVSA, y su comparación con los de las industrias de otros países, han mostrado que las empresas mexicanas hacia fines del Porfiriato no eran tan poco competitivas internacionalmente como se ha supuesto. En fin, estos trabajos sugieren que durante el Porfiriato la industria mexicana iba por buen camino, siendo cada vez más eficiente y competitiva internacionalmente, y capaz de resolver gradualmente los problemas que su localización en México le generaba.

1.4 Los últimos años del Porfiriato

“Es natural que en un país en donde se vivían situaciones de explotación hacia la clase trabajadora, se produjeran situaciones de violencia; entre éstas situaciones, las más conocidas fueron reprimidas con ferocidad inaudita, estas, fueron las huelgas de Cananea y Río Blanco.³”

El movimiento de Cananea, al que se ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo, responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana. En primer término se trataba de trabajadores que, dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos. En segundo lugar, detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política, en este caso de influencia flores-magonista, y a cargo de gentes preparadas para la lucha social, o sea, Manuel M. Diéguez,

³ DE BUEN, Néstor; Derecho del Trabajo, Tomo I; pág. 318 ; México 2007.

Francisco M. Ibarra y Esteban Baca Calderón, respectivamente Presidente, Vicepresidente y Secretario de la “Unión Liberal Humanidad”. En tercer lugar, con toda precisión se reclamó, probablemente por vez primera en México, la jornada de ocho horas y, lo que es más importante y ha caracterizado, fundamentalmente, a la huelga de Cananea se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la porción mayor en su número, respecto a los extranjeros.

Por su parte, en Río Blanco, tuvo lugar un suceso con un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de trabajadores. Los sucesos no constituyeron en sí, una huelga que fundara peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo, cuya condición particular se confirma al ser repetido en otras dos poblaciones. Claro está que se produce, fundamentalmente en un acto de saqueo, que dadas las circunstancias económicas de los trabajadores: salarios de siete pesos semanales y pago parcial del mismo en vales para la tienda de raya, es totalmente explicable en la medida en que la tienda simboliza aquello que más duele al trabajador y, por otra parte tiene lo que más necesita.

Así como Cananea da cuerpo al establecimiento de la jornada de ocho horas, al principio de la igualdad del salario y al derecho de preferencia de los mexicanos, Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba, después, las tiendas de raya.

1.5 La Constitución de 1917 y el artículo 123

“Fue decepcionante en el aspecto laboral el proyecto constitucional presentado por el Primer Jefe. La fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular en materia de trabajo:

El proyecto agregó al artículo 5º un párrafo, limitando a un la obligatoriedad del contrato de trabajo.”⁴

José Natividad Macías apoyó la idea de consagrar un título de la Constitución a la materia laboral y presentó un proyecto del mismo, que contenía lo que en su concepción debían de constituir las bases del derecho del trabajo.

Después del debate, se formó la comisión redactora del proyecto de nuevo título sobre el trabajo, que fue elaborado tomando como base el proyecto de Macías. Tras varias discusiones con diversos grupos de diputados, resultó el proyecto final que fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. La comisión no hizo modificaciones de fondo, y fue así como el 23 de enero de 1917, el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

Todos los acontecimientos anteriormente señalados, fueron las bases para crear lo que hoy conocemos como derecho del trabajo, esto, con el único fin de dar protección a una clase socialmente desprotegida desde sus inicios, como lo es la clase trabajadora. Dichos cambios han sido la parte esencial del derecho laboral, ya que se realizan con el fin de dar una mayor garantía a los

⁴ DE BUEN, Néstor; Derecho del Trabajo, Tomo I; pág. 58; México 2007.

trabajadores de que sus derechos están plenamente resguardados y así obtendrán una seguridad jurídica de que se respetarán.

Los cambios en el derecho del trabajo se siguen dando, no con la frecuencia y magnitud que se observaron hasta la Constitución que nos rige, pero se va adecuando a las necesidades cotidianas de los trabajadores, pues como lo dice “Hoy más que nunca el trabajador y la trabajadora se ubican en una posición desigual inferior frente al empleador, y uno de los instrumentos más útil, cercano y viable para su protección y nivelación jurídica, es la estrecha comunicación entre los sectores, la información en general y la internacionalización de principios y normas jurídico-sociales.”⁵

⁵ KURCZYN Villalobos, Patricia; Relaciones Laborales En El Siglo XXI; pág. X; México 2001.

Capítulo 2: Conceptos Jurídicos Laborales.

Los conceptos jurídicos laborales son aquellos en los que nos basaremos para poder entender a la ley. Son términos esenciales dentro del derecho laboral, como lo son el trabajador, el patrón, salario, jornadas, etc.

Dentro del presente capítulo se hará referencia a dichos términos, se conceptualizarán y se explicará cada uno de ellos, para así tener una mayor comprensión del texto que se analizará en capítulos posteriores.

2.1 Sujetos en el Derecho Laboral

Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individual o colectivamente, y el empleador.

Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a "obreros" o "patrones", que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

2.1.1 Trabajador

Al referirnos al concepto de trabajador, lo estamos haciendo en un carácter de sustantivo y no de adjetivo, ya que hay muchos trabajadores que nunca han trabajado y también hay muchos otros que sin ser considerados propiamente como trabajadores, han trabajado durante toda su vida.

“Para el maestro Trueba Urbina, todo el mundo es trabajador. Según Mario de la Cueva, trabajador es quien pertenezca a la clase trabajadora, lo cual en realidad no nos dice nada.⁶”

Néstor de Buen no da ningún concepto de trabajador, y nos dice únicamente que la definición legal tiene el defecto secundario de hablar de persona moral, concepto arcaico y deficiente, en sustitución del más técnico de persona jurídica.

La definición que proporciona el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo en vigor, previene: “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.” Así los elementos que podemos desprender de este precepto son:

- El trabajador siempre tiene que ser persona física; las personas morales nunca pueden ser trabajadores.
- Presta un trabajo personal subordinado.

⁶ CAVAZOS Flores Baltasar; El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano; pág. 134; México 2007.

La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y ser ejercido durante la jornada de trabajo. La dirección y la dependencia a la que se refería la ley de 1931, solo son sintomáticos de la relación de trabajo, pues ésta puede darse sin aquellos. Existen muchos casos en la práctica en que haciendo contrato de trabajo no existe dirección técnica, y otros más en que, a pesar de que no se dé la dependencia económica, si se da la relación de trabajo.

El servicio, por otra parte, siempre tiene que ser prestado en forma personal. Si una persona se encuentra establecida y cuenta con elementos propios, aunque preste el servicio en forma personal, no tiene la característica de trabajador.

Al establecer dichos elementos fundamentales, se nos da también una guía para saber a quién se le debe considerar como trabajador, el concepto que la Ley Federal Del Trabajo contiene, se considera como el más certero en su contenido, por tal motivo, es el que se tomará en cuenta a lo largo del presente trabajo.

Por otra parte, el artículo 3º de la ley de 1931, determinaba que trabajador era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo. Dicho precepto fue

superado por el concepto actual de trabajador, ya que en primer lugar contenía una inexactitud y en segundo atentaba contra la dignidad de los propios trabajadores. Era falso, porque afirmaba que trabajador era toda persona, y las personas pueden ser, jurídicamente hablando, físicas o morales, y el trabajador nunca podría ni puede ser una persona moral; siempre tiene que ser una persona física.

Atentaba contra la dignidad del trabajador porque establecía que el servicio prestado podría ser material, intelectual o de ambos géneros, y al decirse ambos géneros implicaba que el servicio podría ser exclusivamente intelectual o exclusivamente material, lo cual también era inexacto, ya que por más material que en apariencia sea un servicio, siempre tiene algo de intelectual: sostener lo contrario equivale a comparar al trabajador con una máquina.

Por lo demás, el término empleado se considera igual que el término trabajador para los efectos de la ley laboral.

Con la nueva ley, el trabajador es de planta desde el momento en que empieza a prestar sus servicios, a menos que exista disposición expresa pactada en contrario.

2.1.2 Patrón

La forma en que se domina al patrón, ha variado dependiendo del marco jurídico regulatorio, como del ámbito de aplicación espacial correspondiente; es decir, en ciertos países se le denomina empresario, patrono, acreedor de

servicios, acreedor de trabajado, dador de trabajo, empleador, entre otros. Se ha afirmado que peculiarmente desde un punto de vista netamente jurídico, la de acreedor de trabajo, sea la de perfil más correcto y con valor similar pueda entenderse a la de dador de trabajo.

Por otro lado la expresión empleador es más bien un galicismo extendido en algunos países como traducción excesivamente literal del término francés employeur.

La definición de este sujeto laboral resulta muchas veces determinada por la contraposición en que este debe estar con respecto al trabajador.

En términos generales la doctrina laboralista ha reconocido que el empleador o patrón es la persona que ocupa a uno o varios trabajadores.

De acuerdo con lo que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 se entiende que: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, esta definición es sin lugar a dudas la más aceptada y cercana a lo que se vive día a día.

2.1.3 Empresa

Durante el transcurso del tiempo han existido diversas figuras jurídicas que se asemejan a una empresa. Para Soto Cerbón⁷ la empresa se crea en el momento en el cual se quiere satisfacer las necesidades que la sociedad

⁷ SOTO Cerbón Juan; Teoría General del Derecho del Trabajo; pág. 47; México 2004.

demanda, tales como progreso y bienestar, los cuales son natos del ser humano. Así mismo, el Estado encuentra en la empresa una forma en la cual se allega de riqueza para poder realizar el gasto público. Entre estos aspectos, se puede realzar el importante tinte económico que tiene la misma, y debido a esto, el concepto tiende a ser económico, puesto que la explica con elementos tales como capital, recursos humanos, etc. Aunque “de empresa se han dado muchas definiciones, que abarcan desde la clásica de considerarla como una unidad económica social, hasta la de Proudhon, el irónico del derecho, que la consideraba como un nido de víboras, en donde convergen intereses opuestos y contradictorios⁸” pero la más certera es la que se explica en términos de la Ley Federal del Trabajo, y la cual hace referencia a que empresa es: “la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.”

Este concepto abarca no solo la empresa como tal, si no todas aquellas sucursales, agencias, y formas semejantes a ella, como la misma ley las determina, además que no implica solo bienes, como otros conceptos, y debido a esto, es el más adecuado en la materia de derecho laboral.

⁸ CAVAZOS Flores, Baltasar; El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano; pág. 139; México 2007.

2.1.4 Representantes del Patrón

Los representantes de los patrones, como lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 11, son todos los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, y como tales, se obligan en sus relaciones con los trabajadores.

2.1.5 Intermediarios

La Ley Federal del Trabajo define como intermediario a aquel que contrata o interviene en la contratación de una u otras para que presten servicios a un patrón, y entre estos no se considerarán como intermediarios sino como patrones a todas las empresas que los contraten para ejecutar el servicio, y que cuenten con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones con el trabajador.

La figura de los intermediarios, tienden a desaparecer en nuestro país, puesto que el responsable de las obligaciones es aquel que recibe los servicios pactados, y no la persona que interviene para la contratación.

2.2 Autoridades en el Derecho Laboral.

Debemos entender por autoridades dentro del derecho laboral, a aquellos órganos del Estado a los que les corresponde contribuir al

desenvolvimiento del derecho del trabajo, vigilar su cumplimiento, así como conocer y resolver los conflictos de trabajo; es decir que, “son los órganos encargados de velar por hacer efectivos los derechos tutelados por las normas positivas.⁹”

Es preciso no olvidar que la aplicación de las leyes del trabajo compete tanto al poder público federal como a los poderes de las Entidades Federativas, en los párrafos siguientes se explican cada una de los anteriores.

Según Arturo Valenzuela en la jurisprudencia actual se han establecido diversos principios que favorecen la actividad de las Juntas, los cuales se expresan a continuación:

- o “Los tribunales de trabajo tienen las funciones judiciales previamente determinadas, desde el momento en que deciden cuestiones de derecho entre las partes.
- o Son verdaderos tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo en todos sus aspectos, sea colectivamente o en forma individual.
- o Siendo sus funciones públicas y obrando en virtud de una ley, tienen la fuerza necesaria para hacer cumplir los laudos o sentencias que dicten pues de otro modo sólo vendrían a hacer cuerpos consultivos.¹⁰”

⁹ KURCZYN Villalobos Patricia; La Justicia Laboral: Administración E Impartición; pág. 56; México 2005.

¹⁰ ROSS Gámez, Francisco; Derecho Procesal del Trabajo; pp. 96, 97; México 2005.

Así mismo la Ley Federal del Trabajo señala en su título once, capítulo primero, artículo 523, enumera a las autoridades del trabajo, así como a los organismos que se encargan de prestar servicios sociales en materia del trabajo, y son:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.

Todas las autoridades y organismos son de suma importancia, y cada una tiene sus propias funciones dentro el derecho laboral, pero solo serán algunas las que se explicarán en los párrafos siguientes, ya que son las que nos interesan y se relacionan con el presente trabajo.

2.2.1 Juntas Federales de Conciliación

Son aquellas que actúan como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones; cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo (conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario); las cuales deberán actuar como juntas de conciliación y arbitraje.

2.2.2 Juntas Locales de Conciliación

Son aquellas que funcionarán en las entidades federativas, se instalarán en los municipios o zonas económicas que determine el gobernador, y estas no funcionarán si en los municipios o zonas económicas están instaladas juntas de conciliación y arbitraje.

2.2.3 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Son aquellas a las cuales corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre patrones o solo entre trabajadores, que se deriven de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo (conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario).

2.2.4 Junta Local de Conciliación y Arbitraje

Son aquellas que funcionaran en cada una de las entidades federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la junta federal de conciliación y arbitraje.

2.3 Prestaciones Laborales Básicas

Primero, daremos una definición de prestación, entendiéndola como cualquier complemento al salario que se entrega a los trabajadores; pueden ser las vacaciones, la pensión, el reparto de utilidades, los seguros de vida, los descuentos en los productos de la compañía, etc.

Se denominan como prestaciones básicas, ya que son las mínimas a las que tiene derecho el trabajador, y que la Ley Federal del Trabajo exige al patrón que entregue al trabajador, esto en determinadas fechas, proporciones, etc., también podemos encontrar prestaciones que podemos clasificar como secundarias, y que cuyo pago, la Ley Federal del Trabajo no establece como obligatorio, un ejemplo de estas, serían los bonos por puntualidad.

En este apartado solo se explicarán las prestaciones básicas, debido a que son las que se relacionan de manera directa con el presente trabajo.

2.3.1 Salario

El salario es aquella retribución que el patrón debe hacerle al trabajador por virtud del contrato laboral que se haya realizado; este debe ser remunerador y proporcionado a la calidad y cantidad del trabajo que se desempeñe.

El principio internacional de Carlos Marx de que “a trabajo igual corresponde salario igual sin distinción de sexo ni personas”, que no era si no bandera de la clase trabajadora...¹¹”.

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

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

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

Debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

¹¹ ORIZABA Monroy, Salvador; Diccionario Jurídico: El abc del derecho; pág. 365; México 2007

El plazo para el pago del salario no podrá ser mayor a una semana para quien preste un trabajo material y 15 días en los demás casos.

En el caso del párrafo anterior, se toman en cuenta dos conceptos que define Tabares Scott:

- “Trabajo material: operativos, manufactura, mecánicos, mantenimiento, etc.
- Demás trabajadores: administración, vigilancia, inspección, supervisión, etc.”¹²

2.3.1.1 Salario por unidad de obra

Es la retribución que se pague cuando sea tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento. Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

¹² TABARES Scott Jorge Alberto; Guía Práctica de Derecho Laboral; pág. 13; México 2006.

2.3.1.2 Salario mínimo

Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

2.3.1.3 Los salarios mínimos generales

Son aquellos que regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales. Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

2.3.1.4 Los salarios mínimos profesionales

Son aquellos que regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

2.3.2 Vacaciones

Las vacaciones constituyen un derecho del que gozan todos los trabajadores, se justifica así, debido a que este reposo es una condición mínima que ofrece la posibilidad de que el empleado renueve la fuerza y la dedicación para el desarrollo de sus actividades. Las vacaciones no son entonces un sobre sueldo sino un derecho a un descanso remunerado.

En la Ley Federal del Trabajo se establece que los trabajadores tienen derecho a un período mínimo de doce días laborables de vacaciones anuales pagadas, que se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinticuatro, por cada año subsecuente de servicios. Con posterioridad se aumentará el período de vacaciones en dos días por cada cinco años de servicios. Las

vacaciones deberán disfrutarse en tierra, pudiendo fraccionarse cuando lo exija la continuidad del trabajo.

2.3.3 Prima Vacacional

“Se puede afirmar que es el derecho que tiene todo trabajador de recibir, al tomarse vacaciones, el importe de por lo menos el 25 por ciento de los salarios que le correspondan durante su periodo de sus vacaciones.¹³”

El marco legal de la Prima Vacacional se encuentra dentro del artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece, como se mencionó ya dentro del concepto, que el trabajador debe recibir no menos de un veinticinco por ciento sobre el salario que corresponde al salario de las vacaciones, como pago por este concepto.

2.3.4 Aguinaldo

El aguinaldo es la retribución económica que se hace al trabajador al final del año, dando un día de salario por mes que haya trabajado durante dicho periodo.

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

¹³ BORRELL Navarro, Miguel; Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo; pág. 189; México 2001.

2.3.5 Utilidades

Para los efectos de la Ley Federal del Trabajo, se considera como utilidad en cada empresa, la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Para determinar el porcentaje a que se hace referencia, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales. El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

2.4 Principio de Estabilidad en el empleo

“La miseria es la peor de las tiranías. Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia.” Estas palabras fueron pronunciadas por Heriberto Jara en la Asamblea Constituyente de Querétaro, en su discurso del

26 de diciembre de 1916. En el actual periodo de crisis económica, a nivel mundial ante las cifras crecientes de desempleo y subempleo, el tema de la estabilidad en el trabajo vuelve a cobrar gran importancia; es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores¹⁴.”

Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento.

Asimismo, se erige en un derecho a favor de la clase trabajadora, y lo es por dos razones:

- Porque los trabajadores pueden renunciar a él; es decir, tienen la alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo, con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello a la empresa, si la salida se produce antes de cumplir el primer año de servicios.
- Porque pueden exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las dos acciones que existen a su favor; la reinstalación en el puesto, aun en contra de la voluntad del patrón, y si es preciso mediante el uso de la fuerza pública.

Se ha definido a la estabilidad en el empleo de la manera siguiente:

¹⁴ DÁVALOS José; Derecho Individual del Trabajo; pág. 23; México 2008.

“Es el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o interrupción del contrato de trabajo.”

El derecho a la estabilidad es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.

Podemos afirmar, de manera muy amplia, que son normas de estabilidad del trabajador en la empresa todas aquellas que tienen como objeto evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades.

En este sentido, y en términos generales, la estabilidad es un freno o límite a la extinción del contrato de trabajo.

Por otro lado se tiene una importantísima manifestación del principio de la estabilidad en el empleo en la regla que determina que, en principio toda relación de trabajo se entiende celebrada por tiempo indeterminado o indefinido, salvo los casos expresamente previstos en la misma legislación, excepciones que, en todo caso, atienden a la naturaleza misma del vínculo laboral entablado.

Los conceptos anteriormente señalados son de gran importancia para lograr un mayor entendimiento tanto en la legislación, la doctrina, jurisprudencia, etc., asimismo debemos entender cuáles son las diferencias que existen entre cada uno de ellos, como es el caso de la preclusión, prescripción y

caducidad, pues estos son pérdidas por el lapso del tiempo, pero no de la misma situación, ya que de la caducidad son instancias, de la prescripción acciones y de la preclusión derechos.

También la necesidad de hacer una diferencia entre sujetos, acciones, instituciones, etc., es de importancia, porque aunque todos sean importantes, no hacen alusión a las mismas situaciones.

Capítulo 3: Procedimientos laborales

Según García Sámano los procedimientos laborales son el conjunto de medios encaminados a obtener el cumplimiento de las normas del derecho del trabajo, ya sean pues, individuales o colectivas, por la vía judicial ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, o ante autoridades administrativas.

El proceso del derecho del trabajo deberá ser público, gratuito, inmediato, de forma predominantemente oral y se deberá iniciar a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez durante el proceso.

Cuando la demanda del trabajador se encuentre incompleta, en cuanto a que no advierta todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo 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 oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de la misma Ley.

Dentro del presente capítulo, como se ha podido observar, se explicarán los procedimientos que se realizan en materia laboral, explicando brevemente cada uno de ellos, y de forma más amplia se explicará el procedimiento

ordinario, siendo este, el necesario para ejercer la acción en materia de prescripción de las prestaciones que nos interesan.

3.1 Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son el resultado del desequilibrio entre los factores de la producción; tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de condiciones colectivas de trabajo. Constituyen una opción sustitutiva del procedimiento de huelga.

Los conflictos que deben tramitarse bajo este procedimiento son:

Por el patrón:

- 1) Suspensión de las condiciones colectivas en los casos siguientes:
 - a) Exceso de producción
 - b) Incosteabilidad temporal
 - c) Falta de fondos
- 2) Terminación de las relaciones colectivas motivadas por:
 - a) Incosteabilidad total
- 3) Implantación y modificación de las condiciones colectivas de trabajo:
 - a) Circunstancias económicas (disminución de derechos contractuales)

Por los trabajadores:

- 1) Modificación de las condiciones colectivas de trabajo:

- a) Circunstancias económicas (aumento de derechos contractuales)
- b) Aumento del costo de vida que origine desequilibrio entre el capital y el trabajo.
- c) Sometimiento al arbitraje en huelga estallada.

En la tramitación de los conflictos de esta naturaleza, las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. Para este fin podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

En otro orden de ideas, los trabajadores afectados por desequilibrios económicos se encuentran en posibilidades de utilizar cualquiera de las dos vías (conflicto económico o huelga).

El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.

3.2 Procedimientos especiales

Un procedimiento especial es aquel que tiene por objeto señalar formas breves o urgentes que dan solución a determinados conflictos, ya sea por ser de cuantía menor, que generalmente significa una necesidad apremiante para

el trabajador, o porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas, siendo la expresión más evidente de la concentración en el proceso.

Se tramitan por esta vía los siguientes conflictos:

1. Otorgamiento de fianzas o la constitución de depósitos para garantizar la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República.
2. Repartición o traslado de los trabajadores de los buques al lugar convenido.
3. Indemnizaciones por riesgo de trabajo en que tenga que investigarse la dependencia económica, residencia y demás diligencias que sean necesarias para el derecho personal y determinar el pago correspondiente.
4. Conflictos que tengan como fin el cobro de prestaciones de menos de tres meses de salario.
5. Reducción de la jornada de trabajo, que a juicio de la Junta se considere inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo.
6. Acciones individuales o colectivas derivadas de las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento a los trabajadores.
7. Pago de la prima de antigüedad cuando únicamente se demanda el pago de esta prestación.
8. Terminación definitiva de las relaciones colectivas de trabajo por fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad física, mental o muerte patronal, agotamiento de materia prima, concurso o quiebra que motive cierre o reducción de trabajo.
9. Los demás que se establezcan en la Ley Federal del Trabajo.

3.3 Procedimiento de huelga

Menciona Tena Suck en su obra que la huelga “fue reglamentada y protegida en la Constitución Mexicana de 1917, que la consagró como un derecho no sólo permitido, sino también legalmente protegido, otorgando garantías a los trabajadores para su eficacia.¹⁵”

El derecho de huelga se consagró en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el apartado A, del artículo 123 en sus fracciones XVI, XVII y XVIII.

La huelga puede considerarse como un medio para persuadir al patrón al cumplimiento de sus obligaciones. Este derecho, “es del derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable¹⁶”.

Por su parte, Baltasar Cavazos Flores, define a la huelga como “la suspensión total y temporal de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses profesionales¹⁷”.

Así mismo, se encuentra el concepto legal, contenido en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 440, el cual establece “huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.”

De ambas definiciones, la más correcta es la contenida dentro de la Ley Federal del Trabajo, debido a que no indica que existe una suspensión total de trabajo, puesto que en algunos casos, dependiendo de la naturaleza del mismo, no

¹⁵ TENA Suck Rafael; Derecho Procesal del Trabajo; pág. 169; México 2005.

¹⁶ IDEM pág. 170

¹⁷ IDEM pág. 170

puede existir una suspensión total, y se crea una figura contenida en el artículo 466 de la misma ley, que expresa: “Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y

II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.”

3.4 Procedimientos de ejecución y embargo

Los procedimientos de ejecución a que se refiere este apartado son aquellos que rigen a los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que como su nombre lo dice, estos sean ejecutados. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas.

Los gastos que se originen en la ejecución de los laudos, serán a cargo de la parte que no cumpla. Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación, así mismo para dicha cumplimentación, las partes pueden convenir en las modalidades para tal efecto.

Cuando no se ejecuta de forma voluntaria el laudo, el Presidente de la Junta, a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo.

3.4. 1 Embargo

El embargo es “el acto procesal que sirve para asegurar que sirve para asegurar los bienes del deudor, venderlos con posterioridad, y con su producto cubrir la deuda al acreedor en cuyo favor se dictó el laudo¹⁸”.

Para tal efecto, se deberá realizar una diligencia de requerimiento de pago y embargo.

Existe además una figura denominada ampliación de embargo, la cual puede pedirse por el actor en los casos donde: no basten los bienes embargados para cubrir las cantidades por las que se despachó ejecución, después de rendido el avalúo de los mismos; y cuando se promueva una tercería. Por su parte el Presidente Ejecutor podrá decretar la ampliación si a su juicio concurren las circunstancias ya mencionadas, sin ponerlo en conocimiento del demandado.

3.4.2 Tercerías

Podemos entender como una tercería a la intervención que tiene un tercero en un juicio, ejercitando un derecho de acción procesal, en donde hace

¹⁸ IDEM pág.187

valer sus derechos de propiedad o preferencia a efecto de evitar el remate de los bienes embargados, el cual pueda causarle perjuicios irreparables.

Así mismo, las tercerías se clasifican en excluyentes de dominio o de preferencia. Las primeras tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros; las segundas obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados.

3.4.3 Preferencia de créditos

La preferencia de créditos proviene de manera principal de lo establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su fracción XXIII del apartado A, que señala: “Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.”

Cuando exista un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar a la Junta, para los efectos del artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo que señala: “Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón” ;

que prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la que se tramiten juicios en los que se pretendan hacer efectivos créditos en contra del patrón, para que, antes de llevar a cabo el remate o adjudicación de los bienes embargados, notifique al solicitante, a fin de que esté en posibilidad de hacer valer sus derechos.

3.5 Procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje

El procedimiento ordinario es aquel que rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, cuando no exista señalamiento de tramitación especial. Constituyen la regla general y las excepciones se reglamentan por procedimientos específicos.

En este procedimiento no se crea en los laudos condiciones nuevas de trabajo, como en los conflictos económicos, sino que se aplican las disposiciones legales al caso concreto, dirimiendo la controversia planteada por las partes.

Dentro de la legislación este procedimiento se encuentra establecido en los artículos 870 a 891 de la Ley Federal del Trabajo, la cual establece lo siguiente:

Procedimiento:

1. Inicia con la simple presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de partes, la cual la turnará al pleno o a la junta especial correspondiente, el

mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta, interrumpiendo con esto, el término de la prescripción, no obstante que la Junta sea incompetente.

2. Dentro de las veinticuatro horas siguientes de haberse recibido la demanda, se dictará el acuerdo de admisión, señalando fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a su presentación.
3. El acuerdo de admisión de la demanda, se ordenará notificar personalmente a las partes con diez días de anticipación por lo menos, mediante el acto formal denominado emplazamiento, a efecto de darles la oportunidad de preparar la contestación y las pruebas pertinentes.
4. En caso de no haber transcurrido dicho término, la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia indicada por estar surtiendo efecto el plazo procesal indispensable para la debida preparación del juicio.
5. De no concurrir el demandado a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se le tendrá por inconforme con todo arreglo por contestada la demanda en sentido afirmativo, “salvo prueba en contrario”; lo que se

realiza para demostrar que el actor no era trabajador, que no existió despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

6. En la etapa de conciliación, comparecen personalmente las partes, la Junta los exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. De llegar a un arreglo conciliatorio, la Junta aprobará el convenio y surtirá efectos de laudo ejecutoriado, elevándose a rango de cosa juzgada. De no ser posible la conciliación se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.
7. En la etapa de demanda y excepciones el Presidente de la Junta, exhortará a las partes de nueva cuenta a procurar un arreglo conciliatorio, de no ser posible, el actor ratificará su demanda, pudiendo este modificarla, ejercitar nuevas acciones, aclarar, etc., su escrito inicial.
8. El demandado contestará la demanda, entregando una copia simple al actor, y de no hacerlo, la Junta la expedirá a su costa. En la contestación el demandado opondrá sus defensas y excepciones, además de poder reconvenir o contra demandar al actor.
9. Al concluir la etapa de demanda y excepciones, se desarrollará la de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo en los hechos y sólo el derecho es materia de controversia, se cerrará la

instrucción turnándose los autos al periodo de resolución, puesto que el derecho no es objeto de prueba.

10. En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, el actor en primer término es quien las ofrecerá, e inmediatamente el demandado, quien puede objetar las del actor. Las partes pueden ofrecer nuevas pruebas siempre y cuando se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, esto de no haber concluido la etapa de ofrecimiento de pruebas. Si dicha etapa ya había concluido solo se aceptarán las referidas a hechos supervinientes o las que pretendan acreditar las tachas a los testigos.
11. En el acuerdo de admisión de las pruebas se señalará día y hora para el desahogo de las mismas, el cual no debe exceder de 10 días hábiles siguientes.
12. Se procederá al desahogo de pruebas previamente anunciadas y que se encuentren debidamente preparadas, primero las del actor y luego las del demandado.
13. Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos.

14. En el cierre de instrucción, el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción, declarando la conclusión de la actividad procesal de las partes, a fin de que el Tribunal emita el laudo correspondiente.

15. Una vez hecho el cierre de instrucción, el Presidente de la Junta citará a los representantes que la integran a una audiencia en la que se discutirá y aprobará el proyecto, por votación, el Presidente declarará el resultado y sin el proyecto se aprueba sin adiciones o modificaciones, se firmará de inmediato; de existir objeciones, el secretario procederá a redactarlo de nueva cuenta conforme a lo pactado.

Los procedimientos en materia laboral son el conjunto de guías, reglas y pasos que sirven para que las autoridades puedan dirimir las controversias que se susciten entre patrones y trabajadores, entre patrones, o entre trabajadores. No todas las acciones son iguales, y por dicha situación, se aplica un procedimiento dependiendo de la misma. En este capítulo se presentaron los procedimientos esenciales en materia laboral, explicando los pasos de cada uno y mostrando algunas acciones que pueden tratar cada uno.

Capítulo 4: La prescripción de la acción

4.1 Figuras de extinción del Derecho Laboral

Las figuras de extinción dentro del derecho laboral son aquellas por las cuales se pierden los derechos, instancias o acciones, ante ello tenemos la caducidad, la prescripción y la preclusión, las cuales son fundamentales para entender por qué es la prescripción la que versa sobre el presente trabajo.

4.1.1 La caducidad

Es una figura mediante la cual, ante la existencia de una situación donde el sujeto tiene potestad de ejercer un acto que tendrá efectos jurídicos, no lo hace dentro de un lapso perentorio y pierde el derecho a entablar la acción correspondiente.

Al igual que la prescripción, la caducidad se compone de dos aspectos:

- La no actividad: la no actividad es la inacción del sujeto para ejercer su derecho de acción jurídica. La única forma de evitar la caducidad de la acción es estableciéndola formalmente ante la instancia judicial competente.
- El plazo: el plazo de la caducidad es rígido, no se suspende ni interrumpe, sino que desde que comienza a correr, se sabe con anterioridad cuándo caducará la acción si el sujeto no la interpone.

Entre las diferencias que se tienen con la prescripción se encuentran:

La no actividad

- Prescripción: se trata de una inactividad genérica.
- Caducidad: se trata de inactividad con respecto a un comportamiento específico.

Término

- Prescripción: el término es susceptible de variación mediante la suspensión o la interrupción.
- Caducidad: el término es rígido.

Eficacia

- Prescripción: tiene eficacia preclusiva.
- Caducidad: tiene eficacia extintiva.

Operatividad

- Prescripción: opera solamente ante solicitud de parte.
- Caducidad: puede operar de oficio.

Renunciabilidad

- Prescripción: es renunciable por el sujeto activo
- Caducidad: Es irrenunciable

4.1.2 La preclusión

Se entiende como preclusión, según la obra del Miguel Borrell, a la pérdida del derecho que tienen alguna de las partes dentro del proceso para

realizar alguna promoción, por haber transcurrido el término concedido a éstos. “La preclusión es de carácter eminentemente procesal.¹⁹” Un ejemplo de la misma puede ser: En la etapa probatoria, ya que una vez concluida la etapa ya no pueden ofrecerse más pruebas, excepto las que la misma ley señala. “Esto se justifica porque el procedimiento va avanzado y no puede dar marcha atrás”²⁰. Otro ejemplo de esto es que si en la etapa de ofrecimiento de pruebas se trata de oponer excepciones o defensas, ya no es posible, pues el momento debido para ello se agotó antes, en la etapa de demanda y excepciones.

4.1.3 La prescripción.

Para poder dar una definición sobre la prescripción de las acciones en materia laboral, es necesario, en primer término, explicar lo que es la acción.

El término acción gramaticalmente posee varias acepciones, podemos observar en primer término el sentido estricto de la palabra, el cual hace referencia a “movimiento”, en su sentido formal, podemos entender por el mismo al derecho o demanda, y en sentido material se usa como la “facultad de provocar la actividad del poder judicial”.

La acción es un derecho subjetivo de carácter público concedido por el Estado al individuo para provocar la actividad del órgano jurisdiccional y para

¹⁹ BORRELL Navarro, Miguel; Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo; pág. 709; México 2001.

²⁰ DÁVALOS José; Derecho Colectivo y Derecho Procesal del trabajo; pág. 158; México 2007.

poder actuar en el proceso con el fin de obtener una decisión que se traduce generalmente en constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas.

Algunos ejemplos de acciones son:

- Reinstalación.
- Indemnización constitucional.
- Cumplimiento de contrato individual.
- Reconocimiento de la antigüedad.
- Reconocimiento de los derechos escalafonarios.
- Ejecución de laudos.
- Acciones de seguridad social.
- Pago de prestaciones devengadas (salarios, aguinaldo, vacaciones, primas, etc.)

La prescripción es un medio jurídico para adquirir o perder derechos por el transcurso del tiempo, de acuerdo con los requisitos que establece la ley.

En su obra Federico García Sámano establece que la prescripción de las acciones es la “pérdida o adquisición de los derechos por el simple transcurso del tiempo, y no deja de ser, bien vista, una institución un tanto inmoral, pues permite librarse del deber de cumplir con obligaciones o facilita adquirir derechos o bienes que no son propios. Pero se ha conservado a través de los siglos porque, entre otras razones, contribuye a la certeza jurídica.”²¹

²¹ GARCÍA Sámano Federico; Derecho Procesal del Trabajo; pág. 68; México 2002.

Se tiene así que “la prescripción extintiva o negativa consiste en la circunstancia de que el acreedor no haga valer sus derechos, esto es, exija el cumplimiento de la obligación dentro del término que la ley señala en cada caso.²²”

Al igual que la prescripción adquisitiva, en esta se deberán considerar las circunstancias que suspenden o interrumpen el término prescriptivo.

La prescripción es un instituto jurídico por el cual el transcurso del tiempo produce el efecto de consolidar las situaciones de hecho, permitiendo la extinción de los derechos o la adquisición de las cosas ajenas. En el Derecho anglosajón se le conoce como estatuto de limitaciones (statute of limitations).

En muchas ocasiones la utilización de la palabra prescripción en Derecho se limita a la acepción de prescripción extintiva o liberatoria, mediante la cual se pierde el derecho de ejercer una acción por el transcurso del tiempo. "El tiempo lleva a la consolidación de cierto derechos o a la pérdida de los mismos".

El concepto de prescripción es, ciertamente un concepto difícil. La doctrina le ha dedicado mucho espacio sin que el resultado sea del todo satisfactorio. Por una parte se enfrenta el problema de si la prescripción solo es extintiva, o también adquisitiva, ya que es un medio de adquisición de derechos. La prescripción que se encuentra contenida dentro de la Ley Federal del Trabajo es extintiva.

²² GONZÁLES Juan Antonio; Elementos de Derecho Civil; pág. 157; México 2002.

Según el texto de Néstor de Buen debemos entender por prescripción extintiva, “el modo por el cual los derechos se pierden, y la define como un modo de extinción de los derechos, resultante del silencio de una relación jurídica de que emanan, durante tiempo marcado por la ley.”²³

4.1.3.1 Términos de la prescripción

La prescripción de las acciones es de un año según lo dispuesto en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra señala: “Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones...”

Las excepciones a que se refiere el artículo anterior son:

- ⊙ Prescriben en un mes:
 - Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y
 - Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.
- ⊙ Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.
- ⊙ Prescriben en dos años:

²³ DE BUEN, Néstor; Derecho del Trabajo; pág. 649; Tomo I; México 2007.

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

4.1.3.2 Cómputo de la prescripción

Para poder empezar a contar el término de la prescripción, es necesario seguir las reglas que se establecen a continuación:

- Los meses se regularán por el número de días que le corresponda.
- El primer día se contará completo, aunque no lo sea.
- El último día debe ser completo.
- Cuando el día sea feriado no se tendrá por completa la prescripción sino hasta el primer día hábil siguiente.

Se tiene así entonces que el cómputo de la prescripción se regularán según el número de días que tenga el mes, contándose el primer día de forma completa, aun cuando este no sea así, pero el último día se contará completo, y de ser feriado se computará el término hasta el día hábil siguiente esto según con el artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo.

Como ejemplo del cómputo de los plazos para que opere la prescripción, se muestran a continuación las siguientes tesis:

“Registro No. 199519; Localización: Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, V, Enero de 1997; Página: 199; Tesis: 2a./J. 1/97 Jurisprudencia; Materia(s): laboral; VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA A CORRER EL PLAZO DE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PARA RECLAMAR EL PAGO RESPECTIVO. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo, las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio; y de acuerdo con el artículo 516 del mismo ordenamiento, el plazo de la prescripción de la acción para reclamar el pago de las vacaciones y de la prima vacacional, debe computarse a partir del día siguiente al en que concluye ese lapso de seis meses dentro de los cuales el trabajador tiene derecho a disfrutar de su período vacacional, porque hasta la conclusión de ese término es cuando la obligación se hace exigible ante la Junta, mas no a partir de la conclusión del período anual o parte proporcional reclamados, debido a que el patrón cuenta con seis meses para conceder a los trabajadores el período vacacional y mientras no se agote este plazo, desde luego, no se da el incumplimiento del imperativo legal a que se contrae el primer dispositivo invocado. Contradicción de tesis 21/96. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado del Vigésimo Segundo Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 22 de noviembre de 1996. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosa María Galván Zárate. Tesis de jurisprudencia 1/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintidós de noviembre de mil novecientos noventa y seis, por unanimidad de cinco votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

Conforme a la interpretación jurisprudencial dictada por la Suprema Corte, la prescripción del derecho a reclamar el pago de vacaciones y su prima vacacional se puede ejemplificar de la manera siguiente:

Un trabajador que ingresó a laborar el lunes 3 de enero de 2006, cumple su primer aniversario el 2 de enero de 2007. Luego, conforme al artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo, las vacaciones por su primer año de trabajo deberán concederse dentro de los siguientes 6 meses; esto es, a más tardar el 2 de julio de 2007. Si el patrón no le concede las vacaciones en dicho período, automáticamente nace el derecho del trabajador para exigir su pago, el cual prescribirá en un año a partir del día siguiente de su exigibilidad; esto es, prescribió el 3 de julio de 2008. Después de esta fecha habrá fenecido el derecho del trabajador para exigir el pago de las vacaciones y prima vacacional de su primer año de servicios.

Registro No. 181616 ; Localización: Novena Época ; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XIX, Mayo de 2004; Página: 1740 ; Tesis: I.6o.T.216 L, Tesis Aislada Materia(s): laboral ; AGUINALDO. EL CÓMPUTO DEL TÉRMINO DE LA PRESCRIPCIÓN PARA DEMANDAR SU PAGO INICIA A PARTIR DE LA FECHA EN QUE ES EXIGIBLE. ; De conformidad con lo que establece el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, el pago del aguinaldo debe cubrirse antes del día veinte de diciembre; de esta manera, la exigibilidad para el pago de dicha prestación nace a partir del día siguiente de la fecha apuntada, y si bien en términos del numeral 516 del código obrero, las acciones de trabajo prescriben en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, debe concluirse que si se demanda el pago del aguinaldo, el derecho para solicitar que se cubra nace a partir del veintiuno de diciembre y bajo ese mismo tenor, el término para el cómputo de la prescripción para su pago corre a partir de esa misma fecha. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 12636/2003. Febo Carlos Coco Hernández. 22 de enero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretario: Miguel Barrios Flores. La

Tesis Aislada de este Tribunal Colegiado se precisa el inicio del término para el pago de aguinaldo. Así, el aguinaldo debe pagarse a más tardar el 19 de diciembre, con lo cual es exigible a partir del día 20 y su prescripción se inicia a partir del día 21 del mismo mes; consecuentemente, aquellos trabajadores que no recibieron su aguinaldo el 2007, si no reclaman su pago, les prescribirá su derecho el 20 de diciembre de 2008.”

4.1.3.3 Interrupción de la prescripción

La interrupción de la prescripción es una forma en la cual se puede dejar sin efectos el tiempo que ha transcurrido desde que se tiene el derecho de accionar, hasta el momento en que se pierde el mismo.

Conforme a lo que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 521, la interrupción o suspensión del término se dará en los siguientes supuestos:

- Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. En este caso el interesado debe hacer valer su derecho y defenderlo.
- Si la persona que favorezca la prescripción reconoce el derecho que tiene la parte a quien perjudique la misma, ya sea de palabra o por escrito.

Como caso excepcional el artículo 520 establece que la prescripción no podrá correr:

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

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

“Se ha dicho también que prescriben las acciones y caducan los derechos. Que prescribe la acción cuando ésta se intentó y dejó de promover, y caduca el derecho que no se hizo valer en un plazo específico...²⁴”.

²⁴ CAVAZOS Flores Baltasar; 40 Lecciones de Derecho Laboral; pág. 318; México 2007.

JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

El presente trabajo de investigación versa sobre la conveniencia de adicionar una fracción al artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo (en materia de prescripción de la acción); la cual permitiría reclamar el pago de salario, vacaciones y aguinaldo, en el término de dos años. Al dejarlo de hacer, causaría perjuicios económicos al trabajador, al no poder reclamarlas.

El tiempo que los trabajadores tienen para reclamar las prestaciones de referencia es insuficiente, además de que se violentan los derechos de éstos, puesto que ya se realizó el trabajo y el pago por este mismo no se cubrió de la forma debida. Las circunstancias pueden ser diferentes para cada caso, ya sea que solo se le haya cubierto una parte del mismo, que no se le haya pagado nada, y por diferentes motivos, como pueden ser: el miedo de perder el empleo, el desconocimiento de los montos que deben ser cubiertos, entre otros abusos cometidos por el patrón, el trabajador deja de exigir el pago de sus prestaciones.

La importancia del presente tema se ve reflejada desde tres aspectos:

- ⊕ Desde el punto de vista personal: Esta radica en que mejorar la legislación que nos rige en materia laboral, en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores sería un logro que pudiera dejar una satisfacción propia y el crecimiento como persona.

⊕ Desde el punto de vista profesional: Como Licenciados en Derecho se busca proteger a las personas que así lo necesiten. En este caso, los trabajadores conforman un sector que regula el derecho social; es decir, la clase que más necesita esa protección, por esto que se busca mejorar sus situaciones y derechos, para que su estabilidad económica y en el empleo no se vea afectada, y logrando tal efecto, se cumpla uno de los principales fines que se tienen en la profesión.

⊕ Desde el punto de vista social: como ya fue mencionado, los trabajadores son un sector reglamentado en el derecho social, en donde se encuentran los grupos más vulnerables; por tal motivo, es de relevante importancia, darles prioridad en cuanto a protección de derechos, siendo la protección a su economía el principal de ellos.

OBJETIVO GENERAL

Establecer la importancia de ampliar el término de la prescripción de la acción para exigir ante la autoridad el pago de prestaciones de índole económica, como el salario, el aguinaldo y las vacaciones. En el caso, de que el patrón no las pague en su debido tiempo y forma, y que el trabajador no las reclame, en el lapso de un año, ya sea por su desconocimiento o por temor a perder el empleo, causándole un perjuicio económico.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer el perjuicio económico que representaría el no ampliar el término para ejercitar el derecho del trabajador en materia de salario, vacaciones y aguinaldo.
- Analizar que un periodo más amplio para poder ejercitar las acciones señaladas, traería beneficios económicos a los trabajadores que no les hayan sido pagadas en tiempo y forma.
- Proponer la adición de una fracción dentro del artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo en donde se concentren la acción de prescripción sobre el salario, el aguinaldo y las vacaciones, así como una adecuación al artículo 516 de la misma Ley, para señalar las excepciones que se tratan en el presente trabajo.

HIPÓTESIS

La adición de una fracción al artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo, representa un beneficio para los trabajadores que no reciben en el tiempo debido su salario, aguinaldo y vacaciones; ya que en algunos casos, los patrones no pagan esas prestaciones, trayéndole consigo perjuicios económicos al trabajador y si éste es separado del empleo por alguna causa, si ha pasado el año para ejercer sus acciones, también le ocasiona perjuicios económicos.

METODOLOGÍA

Los métodos que se utilizarán serán el deductivo y el inductivo, el primero consiste en observar propiedades específicas de un número limitado de casos particulares y luego concluir que esas propiedades son generales para todos los casos. El ejemplo clásico de la deducción es el silogismo.

Podría, pues definir "deducción", como un razonamiento tal que, a partir de proposiciones verdaderas, garantiza la verdad de su conclusión.

La verdad de la conclusión se obtiene bajo dos condiciones: la verdad de las premisas y la validez de la inferencia, en este razonamiento se procede pues de lo particular a lo general; pero su parte el segundo es un método que consiste en partir de ciertas leyes generales para aplicarlas a casos particulares. En este proceso de razonamiento, hay un conjunto de hechos conocidos y de suposiciones a partir de los cuales otros pueden ser deducidos. El conjunto de hechos conocidos son los axiomas, las definiciones y los teoremas previamente demostrados (que representan las leyes generales).

El conjunto de suposiciones son los datos de la proposición a demostrar y se llama hipótesis, los hechos que han de ser deducidos se les denomina conclusión o tesis.

El razonamiento deductivo consiste en obtener conclusiones verdaderas a partir de enunciados dados, a través de tres pasos:

- I. Un enunciado general que se refiera a un conjunto completo o clase de cosas.

II. Un enunciado particular acerca de algún o algunos miembros del conjunto o clase de cosas a que se refiere el enunciado general.

III. Una deducción que se produce lógicamente cuando el enunciado general se aplica al enunciado particular.

Capítulo 5: El derecho para reclamar salarios, aguinaldo y vacaciones debe prescribir en dos años. Adición de una fracción IV al artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo.

El derecho está en constante cambio; y es así que el derecho laboral no se queda atrás, puesto que día a día debe de modificarse para que se ajuste a las necesidades reales que la sociedad le exija. Adaptándose a los nuevos tiempos y condiciones de la relación laboral.

Por este motivo es, que la legislación en materia (Ley Federal del Trabajo), debe modificarse; esto en su artículo 519, que trata sobre la prescripción de la acción en un término de dos años, teniendo que si no se agrega la fracción en materia del salario, vacaciones y aguinaldo, se causará un perjuicio económico a los trabajadores a los que les sea violentado su derecho de pago de las mismas. Esto debido a que al no recibir la contraprestación por la realización de una actividad (trabajo) se está afectando directamente la economía del trabajador, y el fin principal del derecho del trabajo como una rama del derecho social, que es el de dar protección a la clase desprotegida, no se estaría cumpliendo.

Al realizar dicha adición al artículo 519 de la Ley Federal Del Trabajo, se tiene que adicionar un párrafo al artículo 516 teniendo como excepción a la regla general de prescripción en un año a dichas prestaciones.

El motivo de solo ampliar el término para que prescriban en dos años el salario, las vacaciones (que consigo traen el pago de la prima vacacional) y el aguinaldo, es que son las principales prestaciones con las que cuenta un trabajador en el desempeño de sus actividades. Tan es así que tales prestaciones son parte obligatoria de la negociación en la etapa conciliatoria en los procedimientos laborales.

5.1 El salario, las vacaciones y el aguinaldo como prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

El salario es el pago por una prestación subordinada a una persona denominada patrón, por parte de otro denominado trabajador; mientras que las vacaciones y el aguinaldo son prestaciones que integran al salario. En este orden de ideas, también se debe de tomar en cuenta que las vacaciones traen consigo el pago de la prima vacacional.

El pago del salario se hace conforme a lo que establece la ley, esto es por semana si es un trabajo material, y quincenalmente para los demás casos. La prescripción de la acción para pedir los salarios devengados, es decir, el pago del salario causado, pero que no ha sido cubierto en la fecha que al patrón le correspondía realizarlo, es de un año, esto por regla general, establecida dentro del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo.

Tenemos aquí que el salario es la parte medular del pago de las prestaciones, pues de este se desprende el pago de los siguientes, pues tanto el aguinaldo como las vacaciones se calculan por el salario base de cotización, que es el salario que se percibe diariamente sin aumentar alguna otra prestación.

Por su parte el aguinaldo, como ya se mencionó dependerán del salario que se tenga como salario diario, y el monto de este será el que resulte de multiplicar dicho salario por los 15 días que la Ley Federal del Trabajo establece como pago mínimo por este concepto. El pago deberá realizarse antes del día 20 de diciembre del año que se labore, y para dicho pago deberá tomarse en cuenta los días que el trabajador laboró, es decir, se tomarán a proporción si el trabajador no laboró el año completo.

Las vacaciones son un derecho que el trabajador que tenga como mínimo un año de antigüedad, tiene derecho de disfrutar. Esto dentro de los próximos seis meses al cumplimiento de dicho año, y de no ser así es exigible el pago de las mismas. Los días de vacaciones dependerán del tiempo que el trabajador tenga laborando, es decir, de su antigüedad, ya que si el este ha cumplido un año, le corresponden 6 días de vacaciones; al cumplir el segundo año le corresponderán 8 días de vacaciones, y así sucesivamente se incrementarán dos días por cada año laborado hasta llegar a 12, y después de esto serán dos días incrementados por cada 5 que se laboren.

5.2 Prescripción para la acción sobre el salario, vacaciones y aguinaldo.

El término para la prescripción sobre el salario, las vacaciones y el aguinaldo, será la correspondiente a la de la acción para el pago de prestaciones devengadas, pues es la que incluye en su contenido al salario, y como tal prestación, su prescripción será de un año, esto acorde a lo que establece el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, y la cual empieza a correr desde el día siguiente al en que sea exigible la prestación.

La diferencia en la prescripción de estas tres prestaciones, radica en que el salario prescribe según la fecha que se tenga de pago para el mismo, ya sea quincenal, semanal, mensual, etc. Y las vacaciones y el aguinaldo se pagan una vez al año.

El término establecido para exigir el pago de dichas prestaciones, como ya se mencionó en párrafos anteriores, es de un año, dicho término a perspectiva propia no es conveniente en muchos casos, pues existen algunos en los que los trabajadores son “explotados” de alguna forma por los patrones, teniendo como consecuencia el no pago de dichas las mismas.

Podría decirse que un año es suficiente para exigir el pago de las prestaciones que no han sido cubiertas, esto si solo se tratara de este periodo, pero un gran número de los trabajadores tienen prestaciones no cubiertas de un periodo mayor a un año, y esperan a que en otros periodos les sean cubiertos, lo cual muy frecuentemente no sucede. La solución a esto sería acudir a la

Junta que sea competente, y demandar el pago del mismo; pero también es cierto que los trabajadores por el temor de perder la estabilidad en el empleo no acuden y prefieren tolerar la situación, teniendo así que el salario que no les sea cubierto (así como el aguinaldo y vacaciones).

Ante esto existiría una figura de reinstalación en el empleo, pero también los patrones están en el derecho de no aceptar dicha figura y pagar una indemnización, la cual podría decirse que es una forma de ayudar al trabajador a cubrir sus necesidades mientras consigue un nuevo empleo.

5.3 Consecuencias del no pago del salario, aguinaldo y vacaciones.

El problema inicia cuando las prestaciones no cubiertas por el patrón son dejadas pasar por el trabajador ante el miedo de perder el trabajo, y la situación se vuelve reiterada, esto hasta que el trabajador se cansa de dicha situación, porque los pagos que se le realizan no alcanzan para cubrir sus necesidades básicas, o porque simplemente está cansado de que sus derechos le sean violentados. Lamentablemente cuando esta situación se actualiza, ha pasado más de un año, y el trabajador ha perdido el derecho de exigir lo que le corresponde por ley, y que se ha ganado. Es hasta este momento cuando el trabajador acude ante la Junta a reclamar al patrón el pago de dichas prestaciones, pero solo le pueden ser cubiertas las del último año laborado. Y es así que los derechos del trabajador son violados, puesto que las prestaciones no les fueron cubiertas por haber prescrito el término que la ley

establece, siendo que el trabajador laboró para obtener dichas contraprestaciones y tiene como derecho recibir el pago de las mismas.

Debemos tomar en cuenta que la Ley Federal del Trabajo que nos rige en la actualidad se creó en el año de 1970 y que se realizó tomando en cuenta las necesidades que en ese tiempo se tenían. Han transcurrido ya algunas décadas desde su creación, y la realidad que vive ahora el país está superando a las normas que nos rigen; la realidad económica, también es un factor de suma importancia en el tema que se desarrolla, pues si a un trabajador se le priva de recibir el pago por su trabajo, esto se verá reflejado en la economía del mismo.

También es sabido que en el aspecto laboral, el país está viviendo una crisis, pues los trabajos que se crean no son suficientes para satisfacer la demanda de los trabajadores desempleados, y que los que cuentan con un empleo, tienen el miedo de perderlo.

La legislación que regula esta materia debe actualizarse y ver las necesidades reales de la sociedad, y en este caso, el trabajador necesita tener un medio más eficaz de proteger sus derechos y la seguridad de que podrá obtener las contraprestaciones por el trabajo que realice.

Conclusiones

El Derecho Laboral es una rama del derecho social, es decir, la rama del derecho que da protección a una de las clases que se encuentran en condiciones más deplorables y que la necesitan con urgencia.

Dentro de nuestra Carta Magna el derecho laboral tiene su fuente en el artículo 123, apartado A y de este se deriva la Ley Federal del Trabajo, la cual se encarga de regular las relaciones entre el capital y el trabajo, en los cuales no entra el Estado, pues las relaciones de trabajo del Estado como patrón y sus trabajadores se regulan en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Así pues, dentro del presente trabajo de investigación, se puede observar que se comprueba la hipótesis planteada al inicio del mismo, teniendo que las adiciones deben llevarse a cabo, esto ante la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores, ya que es el objeto del derecho laboral, y si no se realiza, estaría en contra de esta rama del derecho. Así mismo se combatiría la desigualdad que existe entre trabajadores y patronos, pues el trabajador es explotado por el patrón, ya que sabiendo sus necesidades de permanecer en el empleo, se aprovecha de la situación y priva al trabajador de las prestaciones que por ley son suyas, tras haber prestado sus servicios.

Propuesta

El actual artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo a la letra expresa:

Artículo 519. Prescriben en dos años:

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

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

La propuesta que realizo es que al citado artículo se le adicione una fracción que contemple la prescripción del salario, del aguinaldo y de las

vacaciones en dicho periodo, como excepción a los casos que señala el artículo 516 del mismo ordenamiento, que debe decir:

Artículo 519. Prescriben en dos años:

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

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

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

IV. Las acciones del trabajador para reclamar el pago de salarios, el aguinaldo y las vacaciones.

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

Así mismo para lograr dicha adición se tiene que adicionar un párrafo al artículo 516, el cual se encuentra de la siguiente manera:

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

La adición de un párrafo al final de dicho artículo dejaría a este de la siguiente forma:

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

En materia de salario, aguinaldo y vacaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 519 fracción IV de esta ley.

Bibliografía

1. ASPE Hinojosa, Roberto; Los Fines del Derecho; Editorial Porrúa; México 2003.
2. BORRELL NAVARRO, Miguel; Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo; Editorial Sista; México 2001; Séptima Edición.
3. CAVAZOS Flores Baltasar; Derecho Laboral Comparado Anecdótico; México 2007; Reimpresión de la primera edición.
4. CAVAZOS Flores Baltasar; El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano; Editorial Trillas; México 2007.
5. CAVAZOS Flores Baltasar; 40 Lecciones de Derecho Laboral; México 2007; Reimpresión de la novena edición.
6. DÁVALOS José; Derecho Individual del Trabajo; Editorial Porrúa; México 2008; Décimo Séptima Edición.

7. DÁVALOS José; Derecho Colectivo y Derecho Procesal del trabajo; Editorial Porrúa; Cuarta Edición; México 2007.
8. DE BUEN, Néstor; Derecho del Trabajo; Editorial Porrúa; Tomo I y II; Vigésima edición; México 2007.
9. GARCÍA Sámano Federico; Derecho Procesal del Trabajo; Editorial Themis; Segunda Edición; México 2002.
10. GONZÁLES Juan Antonio; Elementos de Derecho Civil; Editorial Trillas; Novena reimpresión de la séptima edición; México 2002.
11. ORIZABA Monroy, Salvador; Diccionario Jurídico: El abc del derecho; 2ª Reimpresión; México 2007.
12. ROSS Gámez, Francisco; Derecho Procesal del Trabajo; 3ª Edición; Cárdenas Velasco Editores; México 2005.
13. SOTO Cerbón Juan; Teoría General del Derecho del Trabajo; Editorial Trillas; Primera Reimpresión de la edición; México 2004.
14. TABARES Scott Jorge Alberto; Guía Práctica de Derecho Laboral; Editorial

Trillas; México 2006; Primera Edición.

15. TENA Suck Rafael; Derecho Procesal del Trabajo; Editorial Trillas; México 2005; Cuarta reimpresión de la sexta edición.

LEYES

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente al 2010
2. Ley Federal del Trabajo

FUENTES EXTRAIDAS DE LA RED

- KURCZYN Villalobos Patricia, Reynoso Castillo Carlos, Sánchez Castañeda Alfredo; La Justicia Laboral: Administración E Impartición; UNAM; México 2005.
<http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=1600>
- KURCZYN Villalobos, Patricia; Relaciones Laborales En El Siglo XXI, 1a. Reimpresión; UNAM; México 2001.
<http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=43>