

CÓMO SE COMPUTA EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES DE TRABAJADORES DESPEDIDOS



Conforme al artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo prescriben en 2 meses, contados a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

Por lo que este es el plazo con que cuenta cualquier trabajador al darse por terminada la relación laboral, sea de manera justificada o injustificada, para demandar el pago de cualquier prestación o salario que no fue cubierto debidamente conforme a la legislación laboral.

Por lo que es importante dejar establecido en primer lugar que tal plazo de 2 meses se encuentra en función al número de días naturales que correspondan a cada mes, contados a partir del día siguiente al de la separación, por lo que no es posible computarlo en base a

un lapso general de 60 días, porque entonces se estarían considerando 2 meses de 30 días, cuando en realidad en ese período pudo haber existido meses de 28, 30 o 31 días.

Lo anterior, porque de acuerdo con el artículo 522 de la LFT, para los efectos de la prescripción, **los meses se regularán por el número de días que les corresponda**. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primer día hábil siguiente.

Por lo que el plazo de 2 meses se computa en base a los días naturales de cada mes, iniciando a partir del día siguiente a la fecha de separación y considerando también que este plazo se suspende con la solicitud de conciliación, para reanudarse al día siguiente de la expedición de la constancia de no conciliación o, en su caso, del archivo del expediente por falta de interés, según se regula también en el citado artículo 518 de la LFT.

Por lo que después de ello se sumaría los días naturales que restaban antes de iniciar el proceso conciliatorio.

En este orden de ideas, si, por ejemplo, el trabajador es despedido el 10 de junio, entonces el plazo de prescripción inicia el 11 de junio y concluiría aparentemente el 11 de agosto, pero como ese día es domingo, entonces el plazo concluye el 12 de agosto, y en todo ese período en realidad se abarcaron 63 días.

En otro ejemplo, si el trabajador es despedido el 15 de febrero de 2024, entonces el plazo de prescripción inicia el 16 de febrero y concluiría el 16 de abril, existiendo en todo ese período un total de 61 días.

Como es posible observar de los ejemplos anteriores, el número de días que se pueden comprender dentro del plazo de 2 meses señalado en la legislación laboral es variable ya que dependerá de los días naturales de cada mes de calendario, así como también de si el último día del plazo es inhábil o no.

Por supuesto que si el trabajador presenta antes de que concluya este plazo una solicitud para iniciar el procedimiento de conciliación que la legislación laboral prevé para evitar acudir a los tribunales, el plazo de prescripción se suspenderá, para reanudarse al día siguiente de la expedición de la constancia de no conciliación o, en su caso, del archivo del expediente por falta de interés.