

301809



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

7/19

AUDITORIA LABORAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

DAVID SALVADOR IBARRA AVILA

1A. REVISION
LIC. SILVIA LLITERAS ALANIS

2A. REVISION
LIC. EDUARDO BOYOLI MARTIN
DEL CAMPO

MEXICO, D. F.

1994

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI MADRE:

SRA. ESTER AVILA Vda. DE IBARRA

QUE CON SU EJEMPLO DE RECTITUD Y
HONRADEZ, Y SU INCONDICIONAL APO
YO, ME HA MOTIVADO A SER UN HOM-
BRE DE BIEN. POR SU INMENSO VA--
LOR PARA AFRONTAR LA VIDA.

A LA MEMORIA DE MI PADRE:

SR. ARTURO IBARRA PAREDES

QUIEN A PESAR DE SU AUSEN
CIA, SEMBRO EN MI LA SEMI
LLA DE LA ESPERANZA.

A SILVIA MI ESPOSA:

POR COMPARTIR SU VIDA A
MI LADO, COMPAÑERA DE MI
VIDA EN LA ADVERSIDAD Y
EN LO PROSPERO, POR SU A
MOR Y COMPRESION.

A SALVADOR MI HIJO:

UNA BENDICION DE DIOS.

"Tan mal patrón es aquel que da más de lo que tiene, porque conduce la empresa a la quiebra, - como el que da menos de lo que puede, porque la conduce al descontento."

Baltazar Cavazos Flores

I N D I C E

INTRODUCCION

C A P I T U L O I

AUDITORIA LABORAL

1.- Concepto de Auditoría Laboral	2
2.- Contenido de la Auditoría Laboral	6
3.- Práctica de la Auditoría Laboral	13
4.-Beneficios de la Auditoría Laboral	15

C A P I T U L O II

TIPOS DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

1.- Concepto de la Relación Individual de Trabajo	20
2.- Concepto de Contrato Individual de Trabajo y su Contenido	26

3.- Diferentes Tipos de Contratos Individuales de Trabajo	34
--------------------------------------------------------------	----

C A P I T U L O I I I

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

1.- Concepto del Reglamento Interior de Trabajo	55
2.- Contenido del Reglamento Interior de Trabajo	58
3.- Formulación y Registro del Reglamento Interior de Trabajo	63
4.- Modalidades Sanciones Operación y Funcionamiento del Reglamento Inte rior de Trabajo	67

C A P I T U L O I V

JORNADA DE TRABAJO TIEMPO EXTRAORDINARIO IMPORTANCIA DE LOS CONTROLES DE ASISTENCIA

1.- Definición de la Jornada de Trabajo	75
2.- Tipos de Jornadas Reconocidas por la Ley Federal del Trabajo	79

- a) Jornada Diurna
- b) Jornada Nocturna
- c) Jornada Mixta

3.- Tiempo Extraordinario 93

4.- Funcionamiento e Importancia de los Controles de Asistencia 104

CONCLUSIONES 110

BIBLIOGRAFIA

I N T R O D U C C I O N

La elección del presente trabajo sobre Auditoría Laboral, esta motivado en la necesidad de prestar un servicio eficiente a los patrones en lo que se refiere - al aspecto de las relaciones obrero - patronales y por o tro lado obtener resultados a corto plazo efectuando este tipo de trabajo.

Sentimos el compromiso de brindar una asesoría amplia y especializada no sólo con el fin de beneficiar al patrón, sino que en forma conjunta logremos un equilibrio entre el capital y el trabajo, ya que al cumplir el patrón con las obligaciones que la ley de la materia le señala, en forma directa se beneficia al propio trabajador.

Es por esto que incursionamos en este renglón que sentimos puede ser atractivo ya que pocos trabajos - sobre este tema se han elaborado y si bien es cierto que sobre la Ley Federal del Trabajo se ha escrito con amplitud por diferentes juristas quienes han abordado temas - gran importancia en lo que a la relación laboral se re-

fiere, muy poco se ha escrito de como elaborar en forma - correcta la documentación que la propia ley señala y exige al patrón, o la manera de elaborar un recibo de pago - etc. de ahí nuestra inquietud de escribir sobre este tema. Tratando de aportar lo que en la praxis laboral hemos experimentado, cierto es que la ley laboral existe pero hay que saber darle la aplicación adecuada.

Nosotros pretendemos en el presente trabajo a-- portar un poco de estos conocimientos que a través de los años de práctica hemos adquirido, sintiendo la necesidad de transmitirlos porque consideramos que se han obtenido resultados positivos en la mayoría de los casos porque la idea esta encaminada básicamente a dar cumplimiento en -- forma adecuada a los lineamientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, y no se trata de proporcionar un beneficio ventajoso para el patrón sino de que tanto patrones como trabajadores se apeguen a lo establecido por el ordenamiento legal.

Son estos los motivos que nos alientan a tocar este tema considerando también que la modernidad de la vi da y los constantes cambios que el país vive requieren de

una mayor preparación y especialización en cualquier ámbito por lo que la práctica de la auditoría laboral aporta en forma general beneficios directos para el buen funcionamiento de las empresas y por consiguiente para un sano manejo de las relaciones obrero - patronales.

C A P I T U L O I

AUDITORIA LABORAL

- 1.- Concepto de Auditoría Laboral
- 2.- Contenido de la Auditoría Laboral
- 3.- Práctica de la Auditoría Laboral
- 4.- Beneficios de la Auditoría Laboral

CAPITULO I

AUDITORIA LABORAL

I. 1 CONCEPTO DE AUDITORIA LABORAL

Auditoría laboral la podemos definir como el método por medio del cual se realiza una minuciosa revisión de los documentos que los patrones están obligados a elaborar, conforme a lo establecido en los diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, la auditoría se lleva a cabo por especialistas en la materia y con el fin primordial de que las empresas cumplan con los requisitos -- que el ordenamiento legal les exige.

El concepto de auditoría lo encontramos en la - Macropedia Hispánica tomo 2 página 196 que dice:

Auditoría.- "El desarrollo que han adquirido -- las grandes empresas y corporaciones, y la creciente complejidad de sus actividades, han hecho imprescindible el nacimiento de una nueva actividad profesional, la audito-

ría, encargada de verificar la exactitud de la información que esas empresas proporcionan sobre su funcionamiento.

Se entiende por auditoría el examen de los documentos y procedimientos contables de una entidad realizados por especialistas en la materia. El crecimiento de las empresas ya mencionado y la separación que ha ido perfilándose entre los conceptos de propiedad y control se hallan en el origen de la extensión de esta práctica profesional, en la que por lo común se distinguen dos modalidades conocidas como auditoría externa y auditoría interna".

Los auditores que en este caso generalmente son externos, o sea que son personas independientes con respecto a las personas responsables de la emisión de los diversos documentos laborales que en una auditoría de este tipo se someten a consideración.

Nos encargamos de analizar si los documentos elaborados por la empresa se ajustan a lo señalado por la Ley Federal del Trabajo.

Las conclusiones de la auditoría laboral inte-

resan a los funcionarios de la empresa dado el alcance -- que pudiera tener el modificar o corregir políticas laborales internas.

Esta actividad de la auditoría laboral se encomienda por lo general a especialistas en la materia, que aplican en su investigación los conocimientos y la experiencia que se ha adquirido en la práctica laboral.

Se podría decir que la auditoría laboral en la actualidad es necesaria para todos los patrones que desean tener un buen funcionamiento en la relación obrero - patronal.

Esta idea nace de algunos estudiosos del derecho laboral como el Dr. Baltazar Cavazos Flores, que estima que la Ley Federal del Trabajo, es proteccionista - del trabajador y por lo tanto cuando existen conflictos laborales generalmente el patrón queda en desventaja, ya que en el desarrollo de un juicio laboral será éste -- quien deberá presentar a la autoridad correspondiente la documentación que le sea requerida por ejemplo, contra - tos individuales de trabajo, contratos colectivos o en - su caso contratos ley, nóminas o recibos de pago de sala

rios, controles de asistencia, comprobantes de pago de utilidades, comprobantes de pago por lo que toca a vacaciones y prima vacacional así como aguinaldo etc. esto de acuerdo al artículo 804 de la Ley laboral.

En realidad este concepto de auditoría laboral se puede considerar nuevo ya que lo pusimos en práctica - a partir del año 1984, con la idea de prestar un verdadero servicio al patrón y salirnos un poco de lo que generalmente se manejaba en diversos despachos por medio del pago de una iguala mensual y que consistía, en prestar el servicio a la empresa o negociación única y exclusivamente en la atención de juicios laborales, o cuando se presentaba un requerimiento de la autoridad competente.

Además de esos servicios decidimos por medio de las auditorías laborales ampliar nuestra asesoría en una forma más profesional y benéfica para el patrón, es decir que adquirimos el compromiso de auditar a todas aquellas empresas que estuvieran afiliadas a nuestro despacho con el propósito de que cuando se les presentara alguna eventualidad, se tuvieran los elementos necesarios para hacerles frente.

En otra palabras estamos desarrollando lo que en otra área se maneja con el nombre de medicina preventiva con toda la proporción guardada, y a manera de mera expresión, ya que los conflictos de las empresas no se erradicarían en su totalidad, pero sí se corregirían muchas de las deficiencias que se presentaran y se realizaría un trabajo continuo entre empresa y asesores para lograr el óptimo funcionamiento de la empresa.

I. 2 CONTENIDO DE LA AUDITORIA LABORAL

La auditoría laboral, por ser un trabajo de -- estudio y análisis de la documentación que los patrones -- están obligados a elaborar conforme a lo que dispone la -- Ley Federal del Trabajo, resulta bastante extensa basta señalar que nuestra legislación laboral esta compuesta -- por 1010 artículos muchos de los cuales se refieren a las obligaciones de los patrones, así como lo relativo al procedimiento laboral ante las Juntas de Conciliación y Ar--bitraje.

A continuación se mencionarán los puntos de re-

visión que contiene la auditoría laboral:

1.- Actas constitutivas, cuando se traten de -
personas morales, con el objeto de analizar si se esta -
en condiciones de acreditar plenamente la personalidad -
jirídica en los casos de juicios laborales o comparecen-
cias ante las autoridades competentes.

2.- Contratos individuales de trabajo

a) Por tiempo indeterminado

b) Por tiempo determinado

c) Por obra determinada

d) Cualquier otro tipo de contrato que el pa--
requiera por sus propias necesidades tales
como:

I.- Contratos de servicios profesionales

II.- Contratos de agentes vendedores

III.- Contratos para comisionistas

3.- Contrato colectivo de trabajo o contrato ley en su caso.

4.- Recibos de nóminas de pagos tales como:

- a) Salarios
- b) Vacaciones
- c) Prima vacacional
- d) Aguinaldo
- e) Reparto de utilidades
- f) Tiempo extraordinario
- g) Comisiones
- h) Séptimos días
- i) Días festivos
- j) Cualquier otro de recibo que por la prestación de un servicio el patrón tenga que expedir.

- 5.- Reglamento interior de trabajo
- 6.- Controles de asistencia
- 7.- Programas de capacitación y adiestramiento
- 8.- Seguridad e higiene
- 9.- Comisiones mixtas
- 10.- Trabajo de mujeres
- 11.- Trabajo de menores
- 12.- Renuncias y finiquitos
- 13.- Expedientes de los trabajadores

El contenido de la auditoría laboral es bastante extenso aunque por el momento sólo enumeramos los puntos de su contenido sin entrar en detalle, ya que en la práctica cualquiera de ellos es objeto de un buen número

de cuestionamientos, para este trabajo nos enfocaremos -
única y exclusivamente a tres aspectos que serán:

- a) Contratos individuales de trabajo
- b) Reglamento interior de trabajo
- c) Jornadas de trabajo y controles de asistencias.

Es obvio que por motivos de tiempo en el presente trabajo nos enfocaremos solamente a estos tres aspectos que a nuestro juicio resultan de gran importancia para el buen funcionamiento de la relación obrero-patronal.

En relación al contenido de la auditoría laboral el Dr. Baltazar Cavazos Flores en su libro Instantáneas laborales, Notas y Comentarios sobre derecho del -- trabajo nos comenta al respecto:

"La situación laboral existente hace indispensable que las empresas esten debidamente actualizadas. - Habida cuenta de que ya no se puede seguir improvisando,

sugerimos se practiquen auditorias laborales que comprendan:

I. Observaciones generales en materia de relaciones industriales y laborales:

- Jornada legal
- Días de descanso
- Prohibiciones
- Aguinaldo
- Reparto de utilidades
- Trabajo de mujeres
- Trabajo de menores
- Elementos generales
- Recientes modificaciones a la Ley Federal del Trabajo
- Notas específicas

- II - Contrato colectivo de trabajo
- III - Reglamento interior de trabajo
- IV - Contratos individuales de trabajo
- V - Renuncia y finiquito
- VI - Control de asistencia
- VIII - Expedientes de los trabajadores
- IX - Prima de antigüedad
- X - Higiene y seguridad
- XI - Capacitación y adiestramiento
- XII - Reclutamiento de personal
- XIII - Entrevistas con los miembros del sindi
cato
- XIV - Resultados de las encuestas levantadas
entre el personal
- XV - Observación en materia de seguridad --
social

I. 3 PRACTICA DE LA AUDITORIA LABORAL

La práctica de la auditoría laboral, se maneja - de común acuerdo con el patrón y en forma programada para que el auditor se traslade al domicilio de patrón en la fecha acordada previamente, indicándosele cuál es la documentación que deberá tener a la mano para el desarrollo de este trabajo. Una vez acordada la fecha y la hora en que se iniciará el trabajo así como el material objeto de análisis es conveniente que un representante del patrón auxilie para el mejor desempeño de la auditoría, proporcionando -- los datos que se le requieran o para las aclaraciones pertinentes.

El auditor físicamente analiza y examina todos y cada uno de los documentos que el patrón le proporcione -- anotando en el cuestionario respectivo las fallas o deficiencias así como las omisiones que se vayan detectando.

Posteriormente dicho estudio será sometido a un análisis minucioso para elaborar un informe por escrito - que será entregado al patrón auditado, indicándole cuales son las fallas que se encontraron, en base a que fundamen-

tación legal se respaldan, cuáles pueden ser las consecuencias jurídicas o administrativas a las que se puede hacer acreedor si no se corrigen los errores detectados, y la manera en que dichos errores pueden ser corregidos, proporcionándole los formatos adecuados para corregir las fallas u omisiones cometidas.

El escrito que contenga el resultado de la auditoría laboral debe dirigirse a la persona que tenga facultades dentro de la empresa de dirección o administración - para que pueda efectuar las modificaciones que se sugieren. El estudio deberá señalar con claridad los puntos que fueron revisados y las correcciones que deberán hacerse dentro del marco de lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

Se le asigna una calificación a la empresa que - va del uno al diez con el objeto de que en cada auditoría laboral se vaya obteniendo mejor calificación hasta llegar a la máxima que es de diez.

La comunicación con el patrón en este tipo de -- trabajo es de vital importancia porque no basta con realizar la auditoría y emitir un resultado sino tener un segui

miento para verificar que se corrijan las fallas y no se incurra en otras.

I. 4 BENEFICIOS DE LA AUDITORIA LABORAL

Este tipo de trabajos que implican tomar acciones inmediatas, para el patrón que así lo quiera, lleva paralelamente beneficios inmediatos. Es decir que aquel patrón que requiera un estudio de esta naturaleza y que esté dispuesto a llevar a la práctica las modificaciones o los cambios que los asesores le indiquen, verá reflejado en este trabajo los beneficios para su empresa.

Cuando el patrón sea sometido a una inspección laboral por parte de la autoridad competente, éste podrá en ese momento dar cumplimiento a toda la documentación -- que se le requiera, si efectivamente se apegó a lo señalado por los auditores, evitará el pago de multas que la ley laboral establece y que pueden ir de 3 a 315 veces el salario mínimo general vigente como lo señala el artículo -- 994 de la ley mencionada, esto se refiere a las multas que las autoridades podrían cuantificar por violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones.

Al patrón que pague salarios inferiores al mínimo general vigente, podría inclusive ser privado de su libertad, según lo establece el artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo y sus respectivas fracciones.

Pudiéndose evitar todo tipo de contratiempos y sanciones, si tiene una asesoría adecuada que lo oriente para no infringir la ley laboral por desconocimiento de la misma, sin que esto lo exima de su responsabilidad.

El beneficio que puede obtener el patrón, en casos de juicios laborales con los trabajadores, es incalculable ya que basta recordar que la Ley Federal de Trabajo en este sentido es tajante y señala:

Artículo 804.- El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan, y señala entre otros; contratos individuales de trabajo, listas de raya o nóminas, controles de - - asistencias, comprobantes de pagos etc.

Artículo 805.- El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en

relación con tales documentos salvo la prueba en contrario.

Que pasaría si el patrón no tuviera elaborados - en forma correcta sus contratos individuales de trabajo, o no existiera un control de asistencia adecuado, o no se tuvieran los recibos de pago a los trabajadores por diversos conceptos, lo más probable es que todos los juicios laborales fueran perdidos por el patrón, por no contar con la documentación adecuada, teniendo en la mayoría de los casos que pagar grandes cantidades de dinero por tiempo extraordinario que el trabajador quizá nunca laboró, juicios costosos que podrían incluir muchas veces en sus laudos pagos de tres meses de indemnización, salarios caídos, tiempo -- extraordinario, pago de vacaciones, prima vacacional, - - aguinaldo, séptimos días, días festivos etc.

Cuando se llevan a cabo las auditorías laborales y el patrón atiende a las indicaciones de los especialistas en la materia, todo este tipo de pagos altamente costosos se verían disminuídos casi en su totalidad, no queriendo decir con esto que por el hecho de que un patrón tenga este tipo de servicios no va a tener juicios laborales que enfrentar, ni tampoco que la liquidación de algún trabaja-

dor no le cueste dinero alguno, pero sí es seguro que tendrán los elementos necesarios para hacerle frente a cualquier contingencia laboral que se les pudiera presentar, y de esta manera los patrones podrán obtener beneficios de toda índole si se aplica debidamente lo que se ha señalado en el presente capítulo evitándose en muchos casos pagos cuantiosos, por sanciones de la autoridad laboral o por pérdida de juicios laborales ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

C A P I T U L O II

TIPOS DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

- 1.- Concepto de la Relación Individual de Trabajo.
- 2.- Concepto de Contrato Individual de Trabajo y su Contenido.
- 3.- Diferentes tipos de Contratos Individuales de Trabajo.

C A P I T U L O I I

TIPOS DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

II 1.- CONCEPTO DE LA RELACION INDIVIDUAL
DE TRABAJO

El concepto que la Ley Federal del trabajo establece a este respecto se encuentra contenido en su título segundo capítulo I Disposiciones Generales en su artículo 20 y que a la letra dice:

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mis-

mos efectos.

El Dr. Miguel Borrel Navarro conocedor de la materia laboral vierte su concepto de lo que es la relación individual de trabajo.

" La relación individual de trabajo, la que puede existir o establecerse con o sin el contrato individual de trabajo, consiste en la prestación de un trabajo -- personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos existe para la ley laboral, la relación de trabajo independiente del acuerdo, acto o documento que la haya originado.

Resaltan en esta institución fundamental del derecho del trabajo, a la que se refiere la ley laboral en su artículo 20, tres elementos esenciales que son:

- 1.- La prestación de un trabajo personal.
- 2.- Que se preste mediante el pago de un sala--
rio.
- 3.- Que el trabajo personal que se preste sea -
subordinado. Este elemento o característica de subordina-

ción, es sin duda el más importante y consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación con el -- trabajo contratado.

Si no existe este elemento de subordinación, -- aunque haya un trabajo personal y medie el pago de un importe en efectivo como contra-prestación por el servicio o trabajo prestado no habrá relación laboral, como ejemplo se puede citar el caso de un abogado que ejerce libremente su profesión a quien se le formula una consulta legal por la cual se le paga un importe en efectivo previamente convenido, existe la prestación de un servicio y el pago del importe del mismo, pero no existe relación laboral regulada por la ley de trabajo, en virtud de que dicha relación carece del elemento indispensable de subordinación." (1)

De igual manera sobre la relación individual de trabajo, que contempla el artículo 20 de la Ley Federal - del trabajo los Maestros Trueba Urbina y Trueba Barrera - opinan:

" En torno a la relación entre trabajador y pa-

(1) Borrel Navarro, Miguel - Análisis Práctico y Jurisprudencial Del Derecho Mexicano Del Trabajo - Editorial Sista, Tercera Edición 1992 pág. 145

trón se han suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica; unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista. La teoría contractualista se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo en el que imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad, pero a partir de la Constitución Mexicana de 1917, el concepto de contrato de trabajo cambió radicalmente, convirtiéndose en un contrato evolucionado como dijo el constituyente Macías. No se cambió el nombre pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes, están las normas que favorecen al trabajador de manera que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad. Por ello sostenemos que el contrato de trabajo es un genus novum regido por normas laborales de carácter social, distintas del derecho de las obligaciones de la legislación civil.

La teoría relacionista fue expuesta por Wolfgang Siebert allá por el año de 1935 en el apogeo del nacional-socialismo en Alemania. Para diferenciarla del contrato -

se estimó que la relación es acontractual, gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador a la empresa de donde deriva la prestación de servicios y el pago de salario. Esta teoría no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, porque si la relación de trabajo es acontractual, tan sólo podrá aplicarse al derecho objetivo en favor del trabajador.

Entre la relación y el contrato como dice Cabanelas, vuelve al escenario la tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina. La relación es un término que no se opone al contrato, lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador, una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas -- que se consignan en los contratos colectivos de trabajo -

que da, una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo, es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo - como figura autónoma ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral." (2)

De lo anteriormente expuesto podemos concluir - que la relación individual de trabajo, para efectos legales produce los mismos efectos si existe o no, contrato individual de trabajo, ya que la Ley Federal del trabajo señala la presunción de la existencia de la relación de trabajo en su artículo 21.

Es por esto conveniente que los patrones tengan los contratos individuales de trabajo de todas y cada una de aquellas personas con las cuales les vincule una relación laboral, porque la inexistencia de este documento es responsabilidad del patrón y no del trabajador.

Si de cualquier manera existe la relación laboral, que mejor que se tenga el documento que describa las modalidades de tiempo, lugar y forma en las que deberá --

(2) Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera, Jorge - Ley Federal del Trabajo. Reforma Procesal 1980. Comentarios Jurisprudencia Vigente y Bibliografía Concor--dancia y Prontuario. Editorial Porrúa S.A. 42a. Edición pág. 33, 34.

II. 2.- CONCEPTO DE CONTRATO
INDIVIDUAL DE TRABAJO Y SU CON
TENIDO

El Contrato Individual de trabajo es el escrito que contienen las condiciones y modalidades que deberán de regir las relaciones obrero - patronales, pudiéndose señalar el trabajo que se va a desempeñar, el horario que se deberá cubrir, la duración del contrato, el lugar donde se deberá llevar a cabo el trabajo, la cantidad de salario -- que se percibirá por el servicio prestado, los días de pago y el lugar del mismo que preferentemente deberá efectuarse en el mismo lugar donde se presta el servicio, cláusula correspondiente que indique que el trabajador tendrá derecho a ser capacitado y adiestrado según los programas -- que la propia empresa tenga establecidos para tal fin, señalar los días de la semana de descanso así como los períodos vacacional y todo aquello que convenga para ambas partes.

En los contratos individuales de trabajo se podrá especificar en forma amplia, cuáles son las funciones

para las que fue contratado el trabajador. El artículo 25 de la Ley Federal del trabajo señala en forma concreta -- cuales son los requisitos que deberá contener un contrato individual y que a la letra mencionan:

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá tener:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado -- civil, domicilio del trabajador y del patrón;

II.- Si la relación de trabajo es para obra determinada o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV.- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V.- La duración de la jornada;

VI.- La forma y el monto del salario;

VII.- El día y el lugar de pago del salario;

VIII.- La indicación de que el trabajador será

capacitado o adiestrado en los términos de los planes y - programas establecidos o que se establezcan en la empresa conforme a lo dispuesto en la ley y;

IX.- Otras condiciones de trabajo tales como -- días de descanso, vacaciones y demás que convengan el tra**ba**jador y el patrón.

En forma general estos son los requisitos que - deberán contener los contratos individuales de trabajo, a clarando que la propia Ley Federal del trabajo en su artí**cu**lo 26, señala que la falta de este escrito no priva al trabajador de los derechos que la propia ley le confiere, señalando que el hecho de que no existiera contrato individual de trabajo por escrito, es una situación imputable al patrón no cumplir con dicha formalidad.

De lo que se puede desprender de la práctica la boral, que la falta de este requisito es perjudicial para el patrón porque independientemente de que se pueda hacer acreedor a una sanción por dicha omisión por parte de las autoridades laborales, lo dejaría en desventaja en caso de un litigio laboral, ya que ha quedado claramente establecido que es responsabilidad plena del patrón elaborar

el escrito correspondiente al que hemos hecho referencia, y que la omisión del mismo no perjudica los beneficios - del trabajador establecidos en la ley laboral, por lo que es muy aconsejable que los patrones elaboren dichos contratos con el fin de evitar sanciones económicas y en los casos de litigio, tengan el escrito adecuado en el cual - se describan las modalidades en que deberá desarrollarse el trabajo, y no dejarlo simplemente a la apreciación de las autoridades laborales, respecto a este tema los juristas manifiestan en su concepto de contrato individual de trabajo que:

" Aunque podemos considerar al contrato individual de trabajo como un contrato sui-géneris, si lo fueramos a examinar desde el punto de vista de la doctrina civilista, diríamos que es un acto jurídico oneroso porque significa carga o gravamen recíproco y conmutativo, que quiere decir trueque, cambio o permuta de una cosa por -- otra, en la que cada parte contratante da una equivalencia por lo que recibe, por lo que podemos considerar que se cambia la fuerza de trabajo por una remuneración económica que llamamos salario. También es de tracto sucesivo, porque sus efectos no se agotan en el acto mismo de su ce

lebración, sino que continúan durante toda su vigencia o durante toda la prestación de servicio y además es conmutativo pues las prestaciones que se deben las partes, son inmediatamente ciertas y conocidas por lo que cada parte puede apreciar desde su celebración el beneficio o la pérdida que su cumplimiento implica.

Así mismo podemos afirmar que es un contrato sinalagmático y bilateral ya que establece derechos y obligaciones mutuas y por intervenir dos partes el patrón y el trabajador.

De acuerdo con la Ley Federal del trabajo e independientemente de la denominación y forma que le otorgan las partes debemos considerar como contrato individual de trabajo, aquel en virtud del cual una persona física que se denomina trabajador se obliga a prestar a otra persona que puede ser física o moral y que se denomina patrón, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

Sus elementos esenciales son los mismos que los que constituyen la relación de trabajo.

El consentimiento que puede ser expreso o tácito

to, un objeto ilícito y posible, el salario que para algunos es sólo una consecuencia, y no un elemento esencial del contrato, lógicamente la capacidad jurídica para su otorgamiento pues constituye un elemento o requisito necesario para su validez legal. En el contrato de trabajo puede omitirse señalar el objeto y el salario y sin embargo producirá todos sus efectos en el campo del derecho del trabajo.

La subordinación podemos considerarla como la característica distintiva de esta forma especial de contrato a la del contrato de prestación de servicios profesionales independientes y otros contratos de prestación de servicios en los que no existe el elemento de subordinación.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley Federal del trabajo, las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, es decir, mediante un contrato individual de trabajo, cuando no existe contrato colectivo aplicable.

Nosotros estimamos que no obstante la citada disposición legal, aunque exista el contrato colectivo --

de trabajo, debe celebrarse siempre el contrato individual. A fin de poder señalar situaciones y requisitos, plazos y derechos que generalmente escapan de la hechura de los contratos colectivos de trabajo.

Sin embargo no es una obligación legal a cargo del patrón tener el contrato individual, si existen en la empresa o establecimiento contrato colectivo o contrato ley federal del trabajo y lo establecido en la fracción I del artículo 804 del propio cuerpo legal.

En los contratos individuales de trabajo no -- pueden ser renunciados ninguno de los derechos establecidos a favor de los trabajadores en los contratos colectivos, en los contratos ley, ni en la legislación laboral, -- si se hace, esas estipulaciones son nulas y sustituidas -- por las prescritas en los convenios colectivos o en la -- ley." (3)

De ahí la importancia de orientar y asesorar a los patrones por medio de las auditorías laborales, ya que es obvio que el patrón desconoce los verdaderos alcances legales, que pueda tener el omitir en este caso concreto la elaboración de los contratos individuales de trabajo

(3) Borrel Navarro, Miguel op Cit. pág. 146,147

de todas aquellas personas con las cuales le une un vínculo laboral, porque si analizamos con detenimiento el artículo 804 de la ley laboral al respecto es muy claro y señala:

" El patrón tiene obligación de conservar y -- exhibir en juicio los documentos que a continuación se -- precisan:

Contratos individuales de trabajo que se celebren cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable."

El artículo en cuestión señala otros tantos documentos que el patrón debería estar obligado a presentar en caso de juicio laboral, nosotros nos remitimos únicamente al apartado I de dicho artículo, porque es lo que nos ocupa en este momento, pero lo importante y trascendente es lo que señala el artículo 805 de la ley laboral y que nos invita a reflexionar en este sentido diciendo:

Artículo 805.- El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior establecerá la presunción de ser cierto los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con tales documentos salvo prueba en contrario.

Este tipo de ordenamientos legales nos motivan a tratar de que los patrones tengan en regla los documentos que la ley laboral les exige, es por eso que cuando - detectamos a través de una auditoría que el patrón no ha elaborado los contratos individuales de trabajo, le indicamos la importancia de su elaboración y más aún se le orienta para que los haga en forma correcta conforme a lo que dispone el ordenamiento legal. Referente al concepto de contrato individual de trabajo los maestros Trueba Urbina y Trueba Barrera comentan:

" La legislación laboral mexicana exige la obligación de estipular las condiciones de trabajo por escrito y su falta se le imputa al patrón, de manera que cuando no exista un documento en el que conste el contrato y las condiciones de trabajo, los trabajadores gozan de la protección social que contiene el artículo 123 constitucional." (4)

III. 3.- DIFERENTES TIPOS DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Existen diferentes tipos de contratos individua

(4) Trueba Urbina Alberto, Trueba Urbina Jorge o.p. Cit. pág. 37

les de trabajo que la propia Ley Federal del Trabajo permite según sean las circunstancias del caso.

Basándose fundamentalmente en el plazo o término de su duración, siempre y cuando se justifique su origen para efectos de la ley laboral los contratos individuales de trabajo podrán ser:

- a) Contrato Individual de trabajo por obra determinada.
- b) Contrato Individual de trabajo por tiempo determinado.
- c) Contrato Individual de trabajo por tiempo indeterminado.

De estos tres tipos de contratos individuales de trabajo el que generalmente rige las relaciones laborales en nuestro país es el contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, ya que los citados en los incisos a y b tienen vigencia en casos muy específicos y cuando la eventualidad o la obra para la cual es contratado el trabajador queda plenamente acreditado conforme a lo establecido por la Ley Federal del trabajo a ese respecto.

El origen de estos tres tipos de contratos individuales de trabajo tienen su raíz en lo establecido en el artículo 35 de la ley de la materia que señala:

Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden por obra o tiempo determinados o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

Sobre clases y duración de contratos individuales de trabajo se ha escrito lo siguiente:

" El contrato individual de trabajo como la relación de trabajo, pueden ser por obra o tiempo determinado o fijo o por tiempo indeterminado o indefinido y para la inversión de capital determinado.

Cuando no se fija el plazo o término a un contrato individual de trabajo se considerará que es por tiempo indefinido, con fundamento en el principio de la estabilidad en el trabajo que nuestra Constitución reconoce, razón por la cual siempre debe determinarse con claridad el término o duración del contrato individual de trabajo.

Es indiscutible que la estabilidad en el empleo que reconoce la ley, es un derecho relativo del trabajador pues la propia legislación laboral reconoce el derecho -- del patrón para dar por terminada la relación de trabajo o el contrato individual aún sin causa justificada, siempre que indemnice al trabajador en los términos que señala. (5)

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
POR OBRA DETERMINADA Y SU JURIS
PRUDENCIA

" El contrato individual de trabajo por obra determinada sólo es procedente cuando lo exija la naturaleza de la obra, como por ejemplo cuando se celebra un contrato para la construcción de un inmueble, para la reparación de instalaciones hidráulicas de una empresa etc. En estos casos deberá precisarse con toda exactitud, en que consisten las obras a realizar y el término aunque sea -- probable de su duración.

Según la jurisprudencia de la Suprema Corte de -
Justicia en estos casos de contratos individuales de tra-

bajo por obra determinada, corresponde al patrón acreditar la existencia y validez del mismo, así como la terminación de la obra para la cual se contrató al trabajador.

También la Corte tiene establecido jurisprudencialmente que al concluir la obra objeto del contrato -- termina éste, y en tal supuesto la empresa que deja de emplear a un trabajador, no lo despide ni incurre en responsabilidad propia de los casos de separación injustificada.

También debe tenerse presente que los contratos individuales de trabajo por obra determinada no se prorrogan pues al terminar la obra, termina el contrato y si el patrón desea conservar al trabajador para continuar utilizando sus servicios, no es procedente la prórroga del contrato sino la celebración de un nuevo contrato individual de trabajo." (6)

En relación a la opinión de los juristas sobre este tipo de contrato por obra determinada, queda con claridad que tendrán operancia siempre y cuando el patrón acredite plenamente su eventualidad, es por eso que la función de la auditoría laboral a este respecto se encami

(6) Borrel Navarro, Miguel op. Cit. pág. 153

na a checar que los contratos individuales de trabajo que ha elaborado el patrón de sus respectivos trabajadores, - en el caso de que existan contratos individuales de trabajo checar que sean los adecuados y se apeguen a los lineamientos establecidos por la Ley Federal del trabajo.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
POR TIEMPO DETERMINADO Y SU JU
RISPRUDENCIA

" La ley también expresamente autoriza la celebración del contrato individual de trabajo por tiempo - determinado o fijo, pero sólo cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a realizar, cuando se trate de - la sustitución de otro trabajador y en los demás casos -- que la ley señala como lo hace en los artículos 193, 195 fracción IV y el artículo 305.

Un ejemplo del primer supuesto que autoriza el Código del trabajo sería, cuando se contrata a un trabajador para poder satisfacer un pedido extraordinario o especial, al que la empresa productora con sus propios traba-

jadores de planta o permanentes no le es posible cubrir, o cuando recibe un pedido especial en pascuas para surtir un número extraordinario de focos para arbolitos de navidad.

En cuanto al segundo supuesto, sería el caso de un contrato que se celebra para la sustitución de un trabajador enfermo con licencia o permiso, cuya sustitución durará precisamente el tiempo que dure la enfermedad cubriendo el permiso o licencia concedido por la empresa de acuerdo con la incapacidad que expida el Instituto Mexicano del Seguro Social.

En todos estos casos siempre deberá precisarse con toda claridad, la fecha de su terminación.

A este respecto debemos tener presente que por mandato de la ley si llegado el término señalado, continúa o subsiste la materia del contrato éste quedará prorrogado por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia sin necesidad de celebrar un nuevo contrato.

Si por ejemplo se estableció en el contrato individual de trabajo el término de setenta días para la elaboración de diez millares de foquitos para árboles de

navidad y llegado ese término no se ha concluido la fabricación de éstos, se considerará legal y automáticamente - prorrogado el contrato hasta que se concluya la elaboración de la cantidad que motivara la celebración del contrato.

Teniendo en cuenta el otro importe de las indemnizaciones que tiene que pagar el patrón en caso de conflicto con los trabajadores contratados por tiempo determinado, es recomendable que se evite hasta donde sea posible la elaboración de este tipo de contratos individuales de trabajo.

Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado menos de un año, se tiene que pagar al trabajador una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, tres meses de salario los salarios vencidos y demás prestaciones contractuales y legales devengados por el trabajador.

Si la relación excede de un año, deberá pagarse le una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes, además de tres meses por concepto de

indemnización y los salarios vencidos.

La ley se fundamenta para señalar estas altas indemnizaciones a favor del trabajador que habiendo sido contratado por tiempo determinado se le rescinde su contrato, en los gastos, molestias y perjuicios que indudablemente se le ocasionan al trabajador, cuando éste ha ajustado sus planes de vida a un contrato firmado por tiempo determinado precisamente fijado en el contrato individual de trabajo, muchas veces teniendo el trabajador que mudarse del lugar de su residencia y después, súbitamente por determinación del patrón se le rescinde su contrato.

La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia tiene establecido con respecto al contrato de trabajo por tiempo determinado " que éste carece de validez para los efectos de su terminación, si no expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos en la ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado, sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuan

do se ha agotado la causa que le dió origen a la contra
tación, que debe ser señalada expresamente a fin de que
se justifique la terminación de dicho contrato, al lle-
gar la fecha en él señalada y en su caso al prevalecer
las causas que dieron origen, el contrato debe ser pro--
rogado por sustituir la materia de trabajo por todo el
tiempo que perdure dicha circunstancia según lo dispues-
to en el artículo 39 de la ley de la materia.

De lo contrario no puede concluirse que por só
lo llegar a la fecha indicada en el contrato, termina és
te, sino que es necesario para que no exista responsabi-
lidad por dicha terminación que el patrón demuestre que
ya no subsiste la materia de trabajo contratado a térmi-
no. " (7)

Este contrato de tiempo determinado juega en la
práctica, un papel muy importante ya que en forma equivo-
cada se utiliza indiscriminadamente por los patrones en
la creencia de que al vencimiento del mismo quedan excen-
tos de responsabilidad alguna, esto lo señalo porque --
cuando hemos efectuado revisiones a través de las audito
rías laborales, en un gran número de empresas encontra -

mos este tipo de contratos individuales de trabajo por tiempo determinado obviamente mal aplicados porque como ha quedado señalado por la Ley Federal del trabajo, solo en casos en que se justifiquen podrán ser válidos. El patrón sistemáticamente cuando contrata a un trabajador le aplica este tipo de contrato a " prueba " con el fin de no adquirir responsabilidades con los trabajadores y en la creencia de que si a su criterio el trabajador no " funciona " como había pensado, simple y sencillamente al término del contrato le da las gracias, sucede que el patrón desconoce la ley laboral y la utilización adecuada de los contratos individuales de trabajo, también el trabajador se encuentra en igualdad de circunstancias y piensa que efectivamente al término del contrato de tiempo determinado, es facultad del patrón continuar la relación laboral o simplemente darla por terminada sin responsabilidad para ambas partes. Es curioso ver en la práctica laboral que el primer contrato que se le elabora a la mayoría de los trabajadores de México, es por un período de 28 días y esto considero se debe a que el patrón piensa que puede aplicar la fracción primera del artículo 47 de la Ley Federal de trabajo que a la letra dice:

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón:

Engañar al trabajador o en su caso el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se le atribuyen al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de las que carece. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios.

Ovbiamente este criterio que los patrones a su conveniencia han establecido, legalmente carece de sustentación alguna, en primera porque este tipo de contratos individuales de trabajo serán aplicables solo cuando lo exija la naturaleza del trabajo o cuando se trate de la sustitución de algún trabajador, o para el caso de que por alguna circunstancia excepcional el patrón requiera de la contratación de trabajadores por algún pedido especial y que con los trabajadores de planta que se tienen no es posible satisfacer la eventualidad que se presenta por lo tanto todos aquellos patrones que efectúan contrataciones de tiempo determinado sin acreditar la eventualidad del trabajo, se encuentran fuera de lo que la -

ley laboral señala al respecto.

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo de -
terminado puede únicamente estipularse en los casos sigui-
entes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo --
que se va a prestar

II. Cuando tenga por objeto sustituir temporal-
mente a otro trabajador

III. En los demás casos previstos por la ley.

También es importante señalar lo que la Ley Fe-
deral del Trabajo señala sobre este particular.

Artículo 39.- Si vencido el término que se hubi-
ese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación - -
quedará prorrogada por todo el tiempo que dure dicha cir-
cunstancia.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

POR TIEMPO INDETERMINADO
O INDEFINIDO

" Es aquel que no consigna condición, término o evento alguno que determine su duración, estableciendo o dando a entender que el trabajador prestará sus servicios de manera permanente a fin de satisfacer una necesidad fija, normal o constante de la empresa y que en atención a esta naturaleza de la prestación de servicios, el trabajador tiene la posibilidad, salvo los casos expresamente señalados en la ley, de permanecer o mantenerse indefinidamente en su trabajo, lo que viene a ratificar el principio de la estabilidad en el empleo en tanto cumpla con sus obligaciones laborales.

Este contrato o relación de trabajo constituye la regla de conformidad con lo dispuesto en el artículo - 35 de la Ley Federal de Trabajo que señala:

" A falta de estipulaciones expresas la relación será por tiempo indeterminado. " (8)

El contrato individual de trabajo por tiempo in determinado, es el que generalmente se utiliza en las re-

laciones obrero - patronales ya que los otros dos tipos de contratos que hemos definido con anterioridad tienen sus - propias limitaciones.

Una de las funciones que cumple la auditoría laboral, consiste en hacerle saber al patrón cuáles son los tipos de contratos individuales que la ley laboral establece y cuál o cuáles en lo particular y según las propias necesidades de la empresa se deberán elaborar. Es función -- del auditor checar que los contratos individuales de trabajo, independientemente de lo señalado por el artículo 25 - de la ley de la materia que describe lo que deberá contener dicho escrito, esten elaborados en forma correcta.

La auditoría laboral por tratarse de un estudio profundo deberá de revisar aspectos de fondo tales como - checar que quede descrito con precisión, los servicios que el trabajador desempeñará en cuanto a las jornadas de trabajo se deberá cerciorar que los horarios de trabajo se apeguen a los máximos legales, y que no los rebacen de acuerdo a lo que establece la ley laboral al respecto, es decir que no deberán existir jornadas que rebacen las 48 horas a la semana cuando se trate de jornadas diurnas por ejemplo. Por lo que se refiere a los salarios, verificar -

que no existan salarios menores al mínimo general vigente de la zona económica correspondiente, en este caso debemos cuidar también lo establecido por la Ley Federal de Trabajo que establece que para los casos en donde existan categorías de trabajo iguales el salario deberá ser el mismo ya que en la práctica encontramos algunas empresas que en sus contratos individuales señalan categorías iguales y salarios diferentes, lo que se contrapone a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en su capítulo de salario que establece:

Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual.

Sobre este aspecto de salarios también resulta común encontrar deficiencias por lo que hace al plazo del pago de salario, ocurre que en algunos contratos individuales de trabajo el patrón señala plazos quincenales de pago, no obstante de tratarse de trabajadores que desempeñan una labor material, contraponiéndose a lo establecido por la ley de la materia que señala al respecto:

Artículo 88.- Los plazos para el pago de salario

os nunca podrán ser mayores de una semana, para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

O sea que la función de la auditoría laboral va más allá de simplemente checar que el patrón tenga o no los contratos individuales de trabajo elaborados, sino que el contenido de los mismos se apegue a los ordenamientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

Los maestros Trueba Urbina y Trueba Barrera comentan en relación con este tipo de contratos:

" El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción correspondiéndole al patrón probar esta circunstancia en los casos de litigio.

Conforme a nuestra legislación, el contrato de trabajo a prueba carece de validez, porque desde que se inicia la prestación del servicio, el trabajador adquiere los derechos que consigna la ley laboral en su favor en tanto subsista la materia de trabajo, por lo que si un pa

trón o empresa despide a un trabajador al término fijado - en el llamado contrato de trabajo a prueba, subsistiendo - la materia de trabajo, tal despido es injustificado y le - da derecho al trabajador a ejercitar las acciones respectivas.

Sólo tratándose del trabajo de los domésticos se admite el contrato de trabajo a prueba conforme el artículo 343. También en el artículo 159 se establece un período de prueba no mayor de 30 días, para que el trabajador compruebe su aptitud a fin de obtener un ascenso en la empresa por vacantes o creación de nuevos puestos. " (9)

Es de esta manera como podemos tener un panorama más amplio en cuanto a la aplicación y funcionamiento de cada uno de los contratos individuales de trabajo que la propia ley determina.

Resulta pues de gran importancia que los patrones elaboren a través de una asesoría adecuada, todos y cada uno de estos documentos con la finalidad de dar cumplimiento al ordenamiento legal descrito y sobre todo tener un soporte para el caso de una eventualidad como la propia ley de la materia lo establece, que es obligación

(9) Trueba Urbina, Alberto Trueba Barrera, Jorge op.cit. pág. 41

de los patrones proporcionar a la autoridad competente, -
todo este tipo de documentación.

CAPITULO III

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

- 1.- Concepto del Reglamento Interior de Trabajo
- 2.- Contenido del Reglamento Interior de Trabajo
- 3.- Formulación y Registro del Reglamento Interior de Trabajo
- 4.- Funcionamiento y Sanciones del Reglamento Interior de Trabajo

FALTA

PAGINA

54

CAPITULO III

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

III. 1.- CONCEPTO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE
TRABAJO

" El Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones relacionadas con el desarrollo de los trabajos que se prestan a una empresa o negociación - cuyo cumplimiento es obligatorio desde la fecha de su depósito en la Junta de Conciliación y Arbitraje, tanto por el patrón como para los trabajadores. Si existe sindicato deberá celebrarse con la representación legal de éste, si no existe sindicato en la empresa o establecimiento, deberá celebrarse con la mayoría de sus trabajadores." (10)

Es decir que el Reglamento Interior de Trabajo es el instrumento legal que contiene las disposiciones -- obligatorias para los trabajadores o empleados así como - para el patrón, para el buen desempeño de las labores y - se podrá aplicar a todas y cada una de las personas que - presten su servicio en una empresa, por la existencia de

(10) Borrel Navarro, Miguel op. cit. pág. 381

una relación laboral o contrato individual de trabajo que tiene su fundamentación legal en el Artículo 422 de la -- Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice:

Artículo 422.- " Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento. No son materia del Reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Tomando en consideración el concepto vertido -- por el Dr. Miguel Borrel Navarro, así como también lo señalado por la ley de la materia al respecto, es importante mencionar la función que cumple la auditoría laboral - en este renglón, ya que hemos podido constatar la importancia de ésta para la aplicación en su caso de sanciones correctivas o disciplinarias dentro de un establecimiento y más aún para el buen desarrollo y orden de los trabajos que se efectúan.

Nosotros enfocaremos a través de la auditoría - laboral, el revisar primero que exista este documento y -

y en caso de que no lo hubiera, sugerir al patrón la elaboración del mismo, señalando las ventajas que se pueden tener y la importancia de practicar en forma periódica dichas auditorías.

Ya que este trabajo tiene como fin primordial a portar a los patrones los elementos necesarios para el -- buen funcionamiento de su negociación, de tal forma que -- se este actuando conforme a derecho.

En la práctica hemos encontrado que muchos pa-- trones carecen de este documento ya sea por desconocimiento de la ley laboral o por desconocimiento de su importancia.

En otros casos hemos encontrado patrones que efectivamente han elaborado su reglamento interior de trabajo pero no lo registran ante la autoridad correspondiente o desconocen su aplicación o práctica es decir, que muchos patrones elaboran su reglamento interior de trabajo como mero requisito debido a que en una inspección labo-- ral el inspector correspondiente se lo pidió, perdiendo -- de vista lo primordial que es su operatividad. Es necesario que los patrones en la actualidad esten al día en --

cuanto al conocimiento de sus derechos y obligaciones dando cumplimiento a los preceptos legales vigentes. Algunos autores califican al Reglamento Interior de Trabajo como el Código penal de los trabajadores.

III. 2.- CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

" En el Reglamento Interior de Trabajo deberá hacerse mención además de cualquier otra cuestión que sea -- convenida y se relacione con la prestación de los servicios laborales, las siguientes consideraciones:

1.- Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada, lo que se determinará tomando en -- cuenta las peculiaridades de las actividades que se des-- rrollan en el centro de trabajo que se trate, tiempo de -- tolerancia en el caso de que la empresa lo conceda.

2.- Lugar y momento en que deban comenzar y termi-- nar las jornadas de trabajo. Esto es particularmente impo-- tante en aquellas empresas que tienen grandes extensiones

de terreno o diversas secciones o departamentos y que para acceder a las mismas se necesita realizar grandes recorridos desde la entrada de la empresa hasta el lugar -- donde el trabajador deba prestar sus servicios debiendo -- empezar a contar su jornada de trabajo cuando éste se encuentre en el lugar indicado y con el uniforme, herramientas o útiles de trabajo.

3.- Días y horas para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinarias, aparatos y útiles de trabajo. Esto con el fin de no realizar la limpieza precisamente en horas de la prestación de los servicios laborales, para no interrumpirlos o demorarlos.

4.- Días y lugares de pago, que deberá efectuarse en el lugar de la prestación de los servicios laborales y durante o inmediatamente después de concluidos éstos.

5.- Normas para el uso de los asientos o sillas - para los trabajadores, esto con el fin de precisar la obligación del patrón determinada en el inciso V del artículo 132 de la ley de la materia, que señala tener un número -

suficiente de sillas a disposición de los trabajadores en comercios, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos e industriales, cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

6.- Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios, que -- deberán también exhibirse en lugares visibles de la empresa o establecimientos, normas para el uso de uniformes o -- trajes de trabajo.

7.- Labores insalubres y peligrosas, que no deban desempeñar los menores y la protección que deban tener las mujeres embarazadas de acuerdo a los reglamentos que derivan de la ley.

8.- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos y -- las medidas profilácticas que dictan las autoridades. Esta disposición trata de cuidar y preservar la salud de los -- trabajadores.

9.- Permisos y licencias, en ellos deberá determinarse la extensión o duración del permiso y si los mis--

mos se consideran con pago total, parcial o sin pago de -- salario. Formas y oportunidad para que el trabajador comu nique sus faltas de asistencia.

10.- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación, señalamiento de sanciones por faltas al trabajo y otras para las llegadas tarde.

La suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se le aplique la sanción.

Si se le separa por más de ocho días, o no se le da la oportunidad de defenderse, dentro del procedimiento previamente establecido en el reglamento, se considerará - como despido injustificado, teniendo derecho en este caso al pago de todas las prestaciones laborales señaladas por la ley.

Resulta particularmente importante lo dispuesto en este inciso, siendo indispensable enseñar el mecanismo procedimental, para poder imponer al trabajador cualquier tipo de sanción disciplinaria, pues si no existe este procedimiento mediante el cual pueda ser oído, pueda ofrecer

pruebas y defenderse de las faltas que se le imputen, legalmente no puede ser sancionado.

Según la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, no basta que un patrón acredite los hechos en que basa una sanción impuesta a un trabajador, sino que es menester que acredite el fundamento jurídico en que apoya esa imposición, pues de lo contrario, la medida disciplinaria no es válida.

Consideramos que el proceso a seguir por faltas al reglamento así como la imposición de sanciones debía la ley encomendárselo a la comisión mixta correspondiente."

(11)

Las anotaciones y comentarios anteriormente vertidos corresponden al Dr. Miguel Borrel Navarro, de su libro Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo.

El contenido del reglamento interior de trabajo tiene su fundamentación jurídica en el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo. Como se puede observar el contenido de dicho reglamento puede ser bastante amplio, ya que -

(11) Borrel Navarro, Miguel op. cit. pág. 381

independientemente de cumplir con el artículo de referencia, podrán agregarse todas aquellas que se juzguen convenientes por ambas partes, para el buen funcionamiento y desarrollo de las labores y disciplina interna en cualquier empresa. En este sentido al auditoría laboral, o el auditor en su caso, señalará al patrón la forma práctica de llevar a cabo el buen funcionamiento y la aplicabilidad del mismo, ya hemos detectado a través de este tipo de trabajos que en lugar de sancionar al trabajador se le "premia" porque mañosamente comete alguna falta con la finalidad de que se le sancione y de esta manera disfrutar de algunos días de descanso, de ahí la importancia de saber aplicar la sanción como medida correctiva y no simplemente a la ligera, porque en ocasiones resulta impráctico o perjudicial para el propio patrón.

III. 3.- FORMULACION Y REGISTRO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Para la formulación del Reglamento Interior de Trabajo hay que apegarse a lo establecido por el artículo 424 de la Ley Federal de Trabajo que a la letra dice:

Artículo 424.- " En la formulación del reglamento se observan las siguientes normas:

1.- Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón.

2.- Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas dentro de los ocho días siguientes a su firma lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

3.- No producirá ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta ley, a sus reglamentos y a los contratos colectivos y contratos ley.

4.- Los trabajadores y el patrón, en cualquier tiempo podrán solicitar de la junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta ley y demás normas de trabajo.

En relación al artículo antes citado podemos -- comentar lo siguiente:

El reglamento Interior de Trabajo es un documento que se debe elaborar bilateralmente, ya que para la -- formulación del mismo es necesaria la integración de una

comisión mixta que obviamente estará formada por representantes del patrón y de los trabajadores, con la finalidad de que no sea un documento bilateral, sino que se elabore por ambas partes quienes son los interesados en dicho documento de hacerlo en forma imparcial, sin que éste se incline marcadamente en favor o en contra de alguna de las partes involucradas.

En el segundo inciso del artículo referido se establece el término de ocho días siguientes a su firma para su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, a este respecto el Dr. Miguel Borrel Navarro señala;

" La ley dispone que dentro de los ocho días -- de elaborado el reglamento , deberá depositarse por el patrón o por los trabajadores en la Junta de Conciliación y Arbitraje y surtirá efectos desde su registro.

Con respecto a este curioso término de ocho -- días que para su depósito en la Junta señala la ley, cabría preguntarse si se presenta un reglamento que satisfaga ce todos los requisitos de fondo y de forma en su elaboración pero que se presenta después de ese plazo, sería ad-

mitido o rechazado por la autoridad laboral. En lo particular estimamos que por no tratarse de un término procesal fatal y por no encontrarse prevista ni sancionada en forma legal alguna, la citada tardanza en su presentación para registro, las autoridades laborales en este supuesto lo tendrían por depositado y registrado, ya que fue consensual y legalmente formulado." (12)

En el apartado III del artículo que se comenta se prevee que cualquier disposición contraria a la ley o sus reglamentos, así como a los contratos colectivos o -- contratos ley, no producirán ningún efecto legal, esto es más que nada una protección para el trabajador porque la Ley Federal del Trabajo establece que el derecho de los -- trabajadores es irrenunciable, y si por desconocimiento -- o mala fe existe una disposición en este sentido se tendrá por no supuesta.

En el inciso IV del citado artículo se establece la posibilidad de subsanar alguna omisión del Reglamento o la revisión de alguna disposición contraria a la Ley Federal del Trabajo, es decir que se le faculta a la autoridad correspondiente a modificar o agregar señalamiento

(12) Borrel Navarro, Miguel op. cit. pág. 385,386

alguno en el caso de que así lo requiera, a este punto el Dr. Alberto Trueba Urbina comenta:

" Las cuestiones a que se refiere la fracción - IV de este precepto se tramitarán ante la Junta de Conciliación y arbitraje conforme a los procedimientos especiales señalados en los artículos 782 a 788. Es evidente que la ley omite señalar el procedimiento a seguir para - obligar a trabajadores y patrones a celebrar el reglamento interior de trabajo, por renuncia de alguno de ellos o porqu la comisión mixta a que se refiere la fracción I no se ponga de acuerdo, sin embargo por la naturaleza del caso se podrá plantear el conflicto ante la junta de Conciliación y Arbitraje con sujeción a los artículos 751 a - 781 por no estar dicho caso previsto en el artículo 782."

(13)

III. 4.- MODALIDADES, SANCIONES, OPERACION Y FUNCIONAMIENTO DEL REGLAMENTO - INTERIOR DE TRABAJO

Ya se ha mencionado en este capítulo, lo que es

(13) Trueba Urbina, Alberto Trueba Barrera, Jorge op. cit. pág.193

un reglamento interior de trabajo, su contenido, su formulación y registro, ahora nos toca tratar su operancia y funcionamiento, para tal efecto nos remitiremos al artículo 425 de la Ley Federal del Trabajo y que textualmente señala " El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.

Como se puede desprender del artículo antes citado, es básico que los trabajadores tengan a la mano y conozcan el contenido del reglamento interior de trabajo nosotros a través de las auditorías laborales sugerimos al patrón difunda entre los trabajadores y fomente la lectura del reglamento, para que se conozca el contenido del mismo, de igual forma aconsejamos recabar el recibo correspondiente de la entrega de cada uno de los reglamentos dando cumplimiento a lo establecido por el artículo ya mencionado, fijándose en un lugar visible a efecto de que cualquier trabajador pueda tener acceso al mismo.

A este respecto el Dr. Alberto Trueba comenta:

" El reglamento interior de trabajo sólo surtirá sus efectos para trabajadores y patrón a partir de la fecha en --

que se haga su depósito, pero sólo será obligatorio para los trabajadores hasta que se les entregue el documento o se fije en algún lugar visible del establecimiento."

(14)

Algunas empresas que ya tiene su reglamento interior de trabajo debidamente impreso y registrado ante la autoridad competente, acostumbran que cuando realizan alguna contratación entregan en ese momento al trabajador su reglamento con el respectivo acuse de recibo, con la finalidad de que el trabajador desde el principio de la relación laboral, conozca el contenido y alcance del mismo para que se apegue a él y evitar amonestaciones o sanciones por parte del patrón.

Por otro lado nos encontramos con una situación que podría llamarse de laguna, ya que la Ley Federal del Trabajo no señala como obligatorio en ninguno de sus preceptos el citado reglamento y a este particular - el Dr. Borrel señala:

" La celebración del reglamento interior de -- trabajo no es obligatoria en virtud de que en ninguno de los preceptos contenidos en el capítulo V del título sép

timo de la ley ni en ningún otro precepto, se le confiere tal carácter, no obstante lo cual frecuentemente se sanciona a las empresas que no lo tienen fundamentándose en lo dispuesto en los artículos 992 y 1002 del Código Laboral.

Para evitar tal contingencia, el patrón deberá conservar las instancias y solicitudes por escrito, que -- habrá de presentarle al sindicato o a los trabajadores -- instándolos para la elaboración del documento con la constancia de recibidas a fin de justificarle a las autoridades en su oportunidad, que la falta del reglamento interior de trabajo no es debida a él sino a la negativa o abandono del sindicato de los trabajadores.

Los sindicatos no sólo tienen la obligación de firmarlos, sino que se rehusan a hacerlo, porque mediante los mismos se establecen las sanciones y medidas disciplinarias para los trabajadores.

Respecto a la operancia del reglamento y en relación al pacto de aplicación de sanciones, el citado Dr. señala:

" También debe el patrón recabar el recibo de -

de los trabajadores al entregárseles las copias del reglamento, a fin de poder comprobar que lo conocen y evitar que puedan aducir su desconocimiento, pues en este caso - resultaría ilegal la sanción que impusiera el patrón al - trabajador." (15)

La función básica en este sentido por lo que -- corresponde a la auditoría laboral, se enfocaría en un -- primer término para el caso de que no -- hubiera dicho -- reglamento que inmediatamente se elaborara, con su respectiva comisión a efecto de dar cumplimiento a lo señalado por la ley laboral, hacer el registro correspondiente y distribuirlo entre los trabajadores así como también colocarlo en un lugar visible informando sobre su aplicación y funcionamiento para que no sea un documento más sino un instrumento regulador entre el patrón y trabajador.

Algunos patrones preguntan, si se puede sancionar a un trabajador si no existe reglamento interior de trabajo debidamente registrado y al respecto el Dr. Borrel señala: " La Suprema Corte varió sus criterios al respecto, primero dijo que sí y después que no se podía

(15) Borrel Navarro, Miguel op. cit. pág. 386

sancionar al trabajador por faltas cometidas en sus relaciones de trabajo, sin existir previamente un reglamento interior de trabajo que establezca las obligaciones del trabajador y la sanción impunible en caso de su incumplimiento." (16)

Nosotros estimamos que si no existe el reglamento interior de trabajo, no debe sancionarse al trabajador pues no hay base o fundamento legal, ya que no puede quedar al arbitrio unilateral del patrón la imposición de -- las sanciones. Deben siempre evitarse los actos arbitrarios del patrón, a no ser ~~que se~~ hubieran previamente establecido en el contrato individual de trabajo, debidamente acordados con el trabajador los motivos y las sanciones así como los procedimientos para imponerlas. De lo -- contrario tales actos podrían constituir una falta de probididad del patrón." (16)

En lo personal coincido con el comentario del -- Dr. Borrel, ya que se le señala a los patrones, que para poder ejercitar sanción alguna a los trabajadores por alguna falta que así lo amerite, es indispensable tener el reglamento interior de trabajo en los términos y modalida

(16) Borrel Navarro, Miguel op. cit. pág. 386

des que la propia Ley Federal del Trabajo establece en sus artículos 422 y 425, haciendo efectivo dicho instrumento - legal en la práctica y que a fin de cuentas debe cumplir - su cometido para el cual fue creado.

Relativo a las sanciones que el reglamento interior de trabajo contempla, los juristas señalan al respecto:

Disciplina: " De acuerdo con el artículo 423 -- fracción X de la ley de la materia, la suspensión en el -- trabajo como medida disciplinaria, no pedrá exceder de o-- cho días y por consiguiente el patrón no debe excederse de ese término ya que debe cumplir con lo dispuesto por el precepto legal citado, el que debe observarse independientemente de lo que al efecto establezcan el contrato colectivo de trabajo o el reglamento interior de trabajo. Amparo directo 3608 78 Andrés Cuo Canol 30 de noviembre de 1978 Unanimidad de 4 votos. Ponente Alfonso López Aparicio, secretario Arturo Carrete Herrera." (17)

(17) Ramos, Eusebio. Tapia Ortega Ana Rosa Ley Federal del Trabajo, Comentada, con Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 4a. Edición Editorial Sista S.A. de C.V. México 1993 pág. 235

C A P I T U L O I V

JORNADAS DE TRABAJO, TIEMPO EXTRAORDINARIO

IMPORTANCIA DE LOS CONTROLES DE ASISTENCIA

- 1.- Definición de la Jornada de Trabajo
- 2.- Tipos de Jornadas reconocidas por la
Ley Federal del Trabajo
 - a) Jornada diurna
 - b) Jornada nocturna
 - c) Jornada mixta
- 3.- Tiempo Extraordinario
- 4.- Funcionamiento e Importancia de los
Controles de Asistencia

CAPITULO IV

IV. 1.- DEFINICION DE LA JORNADA DE TRABAJO

La definición más precisa a este respecto es la que se señala en la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 58 " Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual - el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo."

Sobre este particular los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera comentan:

" Generalmente se incurre en el error de considerar la jornada de trabajo como el tiempo efectivo que presta el trabajador al patrón, por lo que la definición contenida en el artículo anterior, desvanece cualquier duda al respecto pues basta que el trabajador este a disposición del patrón para que se considere jornada de trabajo, aunque materialmente no labore." (18)

Tocante a este punto relativo a la definición -

(18) Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge op.cit.
pág. 54

de jornada laboral el Dr. Miguel Borrel Navarro señala:

" Jornada de trabajo para nuestra legislación -
laboral es el tiempo durante el cual el trabajador esta a
disposición del patrón para prestar el trabajo contratado.
Artículo 58 de la ley.

No se requiere que esté efectivamente prestando
un trabajo determinado, sino sólo que esté a disposición
del patrón; que durante su jornada de trabajo se encuen-
tre subordinado a la autoridad o dirección del patrón, pa-
ra la ejecución de su trabajo, aunque materialmente no se
labore se considerará para los efectos legales todo ese -
tiempo como jornada de trabajo." (19)

También es conveniente señalar que respecto a la
jornada de trabajo, la ley de la materia establece en el -
Artículo 59, que el trabajador y el patrón fijarán la du-
ración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de
los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir -
las horas de trabajo a fin de permitir a los primeros el
descanso del sábado en la tarde o cualquier modalidad e--

equivalente."

Este Artículo da pauta a que entre el trabaja -
dor y el patrón se establezca cierta flexibilidad en los
horarios sin exceder de las máximas legales que la propia
ley señala y con la finalidad de poder descansar en día -
más en la semana o cualquier otra modalidad equivalente.

Es por eso que podríamos encontrar algunas jor -
nadas de labores que en apariencia contienen tiempo mayor
al permitido por la ley, pero si nos remitimos al artículo
antes mencionado veremos que no es así.

Nosotros a través de las auditorías laborales -
sugerimos a los patrones que cuando se encuentren en lo -
establecido por el artículo 59 de la Ley citada, se seña -
le en el contrato individual de trabajo, que el horario -
que se cubre esta dentro de lo establecido por dicho pre -
cepto legal.

En relación a este artículo los maestros Trueba
Urbina y Trueba Barrera comentan:

" A pesar de la disposición terminante de las -
fracciones I y II del apartado A del artículo 123 consti -

tucional con base en el párrafo segundo del artículo que se comenta, los trabajadores y patrones suelen establecer jornadas de trabajo acumuladas o sea, jornadas diarias -- superiores a ocho horas, incluso hasta de veinticuatro -- continuas de trabajo, pero sin rebasar el máximo de las - cuarenta y ocho horas de trabajo a la semana." (20)

Sobre el concepto de jornada de trabajo el jurista Mario de la Cueva nos dice:

" los temas del derecho del trabajo, estan llenos de pasión, porque en cada uno de ellos esta la historia de la clase trabajadora de los últimos siglos y porque constituyen los elementos que han permitido al hombre mejorar sus condiciones de vida y compartir el hogar con la familia, dos ideas-fuerza, especialmente la segunda - que movieron a la comisión a procurar el mayor tiempo libre para los trabajadores. De todo ello tendremos que hablar, pero en su orden, para lo cual dividimos el capítulo en tres apartados, uno para la jornada ordinaria, otro para los trabajos de emergencia, y el tercero para la jornada extraordinaria." (21)

(20) Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera, Jorge po.cit. pág. 55

(21) De la Cueva, Mario.-El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.Tercera Edición Editorial Porrúa S.A. México 1975 pág. 271

IV. 2.- TIPOS DE JORNADAS RECONOCIDAS
POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- a) Jornada diurna
- b) Jornada nocturna
- c) Jornada mixta

Como ya quedó descrita la definición de jornada de trabajo, ahora señalaremos los tipos de jornada que la ley laboral señala para lo que nos remitiremos a lo señalado por los Artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice:

Artículo 61 - La duración máxima de la jornada será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete - horas y media la mixta.

Sobre estos artículos los maestros Trueba Urbina y Trueba Barrera señalan:

" La jornada máxima de trabajo no puede ser mayor de ocho horas, pero cuando se trata de labores en extremo peligrosas, inhumanas o que puedan causar un daño al

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

trabajador, entonces la jornada de trabajo deberá ajustarse a la naturaleza de la labor que se realiza, aplicándose los principios sociales en la materia de jornada de trabajo. Los trabajadores podrán demandar la fijación de una -- jornada máxima de trabajo menor de las ocho horas atendiendo a la naturaleza de las labores, la determinación de esta jornada corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje." (22)

En relación al comentario anterior, no lo comparo en virtud de que ya habíamos señalado que con fundamento en el Artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, tanto trabajadores como patrón podrían de común acuerdo repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los trabajadores el descanso del sábado por la tarde o cualquier modalidad equivalente, y sin embargo en el comentario antes citado se contrapone con la opinión que ellos mismos vertieron en relación al artículo antes descrito, ya que la anotación -- se basa únicamente en casos de extrema peligrosidad o inhumanos para efectos de reducción de horarios, que suelen -- ser situaciones excepcionales.

En los estudios de auditoría laboral que hemos --

(22) Trueba Urbuna Alnerto, Trueba Barrera Jorge op. cit. pag.55

realizado en diversas empresas, recalcamos como de vital - importancia se apeguen a los horarios que se establecen en la Ley Federal del Trabajo a fin de evitar sanciones por -- parte de las autoridades competentes y sobre todo partiendo de la base que los lineamientos establecen al respecto.

Sobre este tema el Dr. Miguel Borrel Navarro a - punta:

" Las jornadas de trabajo que regula nuestro código laboral son las siguientes:

a) Jornada diurna, es la comprendida de las 6 de la mañana a las 8 de la noche, con duración de ocho horas diarias como máximo y de 48 horas a la semana.

b) Jornada nocturna es la que comprende de las 8 de la noche a las 6 de la mañana y con duración de siete - horas abarcando las 42 horas a la semana.

c) Jornada mixta que es de siete horas y media - diarias de duración y comprende parte de la jornada diurna y parte de la jornada nocturna sin que pueda exceder de -- tres horas y media la parte de la jornada nocturna, teniendo esta jornada una duración semanal de 45 horas. " (23)

(23) Borrel Navarro, Miguel op.cit. pág. 128

Como se puede observar de los comentarios de los conocedores de la materia, existe cierta diferencia de criterios al respecto sobre un mismo punto, lo que en particular hemos llegado a detectar en la práctica es quien generalmente quien señala el horario de labores es el propio patrón, ovbiamente tratándose de apegar a los máximos legales establecidos en la ley laboral, y en algunas ocasiones de común acuerdo con los trabajadores tratando ambos de -- ver por sus propios intereses, pero como ya se mencionó, -- en la mayoría de los casos es el patrón quien señala los -- horarios definitivos de acuerdo a las propias necesidades de la empresa ya sea por motivos de producción, servicios o cualquier otro que beneficie los intereses del buen funcionamiento de la fuente de trabajo, que a fin de cuentas repercutirá necesariamente en los propios beneficios del -- trabajador, sin embargo considero que ningún patrón modificaría o adaptaría los horarios por el simple hecho de sa-- tisfacer a los trabajadores, perdiendo de vista el mejor -- funcionamiento de la empresa o negociación, ya que mien -- tras ésta funcione satisfactoriamente se tendrá garantiza-- do al trabajador su fuente de ingresos, esto sin contrave-- nir a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, en --

cuanto a jornadas legales que la misma señala.

A este respecto el Dr. Miguel Borrel Navarro -- nos dice:

" Aunque el artículo 61 de la Ley Federal del -- Trabajo dispone que la duración máxima de la jornada será de ocho horas la diurna, siete y media la mixta y siete la nocturna, legalmente se puede acordar trabajar más de la - jornada máxima diaria, para descansar las tardes o el día completo del sábado, siempre que en la semana no se labore más de cuarenta y ocho horas.

En relación con esto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha declarado que si un sindicato y el patrón - convienen con el fin de permitir el descanso de los trabajadores el día sábado, repartir las horas de trabajo co- rrespondientes a ese día durante los días laborales de la semana quedando aumentada la jornada diaria en una hora, - como esa hora que se agrega a la semana no corresponde a los días trabajados de lunes a viernes, porque son las que ordinariamente se trabajan el día sábado, resulta evidente que si este último día es de descanso obligatorio de los - señalados en la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores

no tienen por que asistir a sus labores y por consiguiente no trabajar la hora en que les fué aumentada la jornada ordinaria durante la semana previa a la citada fecha, - porque dichas horas no corresponden a cada uno de los días trabajados sino concretamente a la jornada del sábado de donde resulta igualmente incuestionable, que la hora - trabajada durante esa semana constituya tiempo extraordinario." (24)

En lo relativo a las jornadas de labores, nos encontramos también que existen ciertas modalidades que las regulan, es el caso del Artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo que señala lo siguiente:

Artículo 5o. - Las disposiciones de esta ley -- son de orden público por lo que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea - escrito o verbal la estipulación que establezca:

II.- Una jornada mayor que la permitida por esta ley.

III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

(24) Borrel Navarro, Miguel op. cit. pág. 131, 132

IV.- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciseis años.

Estos tres incisos del artículo 5o. de la ley laboral regulan las modalidades de las jornadas de trabajo estableciendo ciertas restricciones en algunos casos - determinados.

También la ley de la materia prevee el descanso intermedio al que el trabajador tendrá derecho dentro de una jornada laboral y a este respecto el Artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo nos dice:

Artículo 63.- Durante la jornada continúa de -- trabajo se concederá al trabajador un descanso de media - hora por lo menos.

Este tiempo que señala el artículo es general-- mente el que los trabajadores utilizan para tomar sus ali-- mentos en este sentido podemos decir que los trabajadores y el patrón se ponen de acuerdo para establecer dicho pe-- ríodo. Algunos patrones establecen un período fijo dia - riamente para tomar alimentos o para descanso, pero en - otros casos debido a las necesidades de la propia empresa

o negociación, no es posible que todos los trabajadores - disfruten de este derecho y se hace en forma escalonada, de tal manera que no se entorpezca el buen funcionamiento de la negociación.

La Ley Federal del Trabajo también establece - que en el supuesto de que el trabajador no pudiera salir del lugar donde presta sus servicios, nos dice:

Artículo 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios, durante las horas de reposo o comidas el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Esto es más que nada con la finalidad de que el patrón procure facilitar al trabajador, la oportunidad - de tomar un período de descanso dentro del horario normal de labores.

En la práctica hemos observado que aún cuando - el trabajador no sale del lugar donde presta sus servicios, efectivamente toma su período de descanso. En la actualidad muchos patrones dentro de sus propias instalaciones han adaptado lugares para que los trabajadores consu-

man sus alimentos o tomen un descanso intermedio, al que se refiere el artículo 63 de la ley de la materia. Sobre este particular el Dr. Miguel Borrel nos dice:

" En cuanto al tiempo para reposar o tomar - alimentos el trabajador, la ley no establece que tenga - que determinarse de común acuerdo, por lo que el patrón - podrá señalarlo libre o unilateralmente en el contrato -- individual de trabajo, que después someterá al conocimiento del trabajador, aunque siempre el patrón deberá tener presente, que si la jornada es continua de ocho horas, -- siete o siete y medi diarias, el trabajador tiene derecho a que se le conceda un descanso por lo menos de media hora con pago de salario, y si la jornada es discontinua o menor a la máxima legal, siempre que el trabajador no pue da salir del lugar donde presta sus servicios para descansar o tomar sus alimentos, se considerará este tiempo como tiempo efectivo de la jornada de trabajo y procederá - el pago del mismo como tiempo trabajado." (25)

Existen también criterios establecidos tanto -- por la Suprema Corte de Justicia de la nación así como la Cuarta Sala de la Suprema Corte y que el Dr. Borrel las

(25) Borrel Navarro, Miguel op. cit. pág. 132

enuncia de la siguiente manera:

" Surgen tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la media hora que el patrón tiene la obligación de darle al trabajador según lo dispuesto en el Artículo 63 de la ley, cuando la jornada es continua y se trata de jornada máxima legal, tiene por objeto proteger la salud del trabajador, proporcionándole un descanso destinado a evitar su excesiva fatiga, cuya prestación es distinta a la señalada en el artículo 64 del propio ordenamiento laboral que dispone, que cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de trabajo, cuando se trate de jornadas discontinuas o menores a las legales." (26)

El mismo Dr. nos señala cual es la jurisprudencia que al respecto existe y dice:

" La jurisprudencia de la Cuarte Sala de la Suprema Corte tiene establecido con respecto a la media hora de descanso durante la jornada continua, que si en un

juicio laboral el patrón no acredita como le corresponde, que los trabajadores salen de su centro de trabajo durante el tiempo de descanso, resulta procedente condenar a la - empresa demandada, al pago de la media hora que en estos casos se reclama, puesto que la misma debe computarse como tiempo en que el trabajador está a disposición del patrón." (27)

Por lo que respecta a la Jurisprudencia de la - Cuarta Sala de la Suprema Corte, considero que el criterio establecido en la misma no se apega a lo que en la - práctica sucede, porque hay casos en que el trabajador efectivamente no sale del lugar donde presta sus servicios pero dentro del mismo toma el reposo establecido por el - artículo 63 de la ley laboral, lo que debe hacer el patrón en estos casos es solicitarle a los trabajadores que chequen su control de asistencia correspondiente, y aparezca este período como tiempo de reposo o descanso, que sería la manera de acreditar como corresponde, que el trabajador disfrutó de ese período en forma diaria, acreditando que el trabajador no puede salir del lugar donde presta - sus servicios durante las horas durante las horas de re

(27) Borrel Navarro, Miguel op. cit. pág. 132

so o comida."

Yo me pregunto cuál es realmente el lugar físico donde presta sus servicios el trabajador, por ejemplo: un trabajador que este manejando una maquinaria en particular, ahí es donde en realidad esta prestando sus servicios, y al momento de tomar su descanso que establece el artículo 63 de la ley laboral, probablemente no salga del domicilio del patrón, pero sí de su lugar en donde efectivamente esta desarrollando su trabajo, si no, sería el caso de que aquellos patrones que dentro de su propio -- centro de trabajo tienen establecidos comedores para que los trabajadores tomen sus alimentos, caerían en una violación al artículo 64 de la ley de la materia, lo que en lo personal no lo considero así, ya que si efectivamente el trabajador no salió del domicilio del patrón, también es cierto que durante ese período, no estuvo físicamente en el lugar donde desempeña sus funciones, por ejemplo, una secretaria tras su escritorio, un tornero frente a su torno etc.

Con la auditoría laboral se pueden corregir muchas deficiencias en el caso concreto que nos ocupa, se

le sugiere al patrón que el trabajador cheque el período de descanso para dar cumplimiento a lo establecido por los ordenamientos legales antes señalados.

El Dr. Borrel nos señala el siguiente criterio, " también la Cuarta Sala tiene el criterio de que si el trabajador no disfruta de ese descanso, debe cubrirsele el salario que le corresponda por las ocho horas que constituye la jornada legal, más lo proporcional a esa media hora que indebidamente fué laborada y que se computará a la base del salario sencillo, no debiéndose considerar como tiempo extraordinario ya que la labor no fue posterior a la jornada ordinaria. (Amparo directo 698 81)

Debemos distinguir de acuerdo con la Jurisprudencia vigente de la Corte, que la media hora de descanso con pago de salario que señala el artículo 63 de la ley laboral, esta referido sólo a las jornadas continuas, en las jornadas discontinuas el tiempo de reposo y para tomar alimentos que se da a los trabajadores, será con pago de salario solo cuando el trabajador no pueda salir de su centro de trabajo." (28)

También respecto a este criterio de la Cuarta

(28) Borrel Navarro, Miguel op. cit. pág. 132, 133

Sala de la Suprema Corte de Justicia, sostendríamos el -- criterio ya comentado anteriormente ya que se dice "sólo cuando el trabajador no pueda salir de su centro de trabajo." En las prácticas de las auditorías laborales detectamos que es el propio trabajador quien decide "no salir - del centro de trabajo"; pero de hecho disfruta del período de descanso que establece el multicitado artículo de - la ley laboral; la realidad es que el obrero mexicano por su propia circunstancia económica e idiocincracia general mente sale de su casa con los alimentos que va a consumir en el transcurso del día o durante su jornada laboral no teniendo la necesidad de salir para buscar los alimentos y el patrón no puede obligarlo a que salga del centro de trabajo, de ahí mi opinión en este sentido ya que la aplicación de dichos preceptos legales son diferentes a los que los tribunales señalan al respecto, por lo que la forma - en que el patrón puede acreditar que el trabajador salió del centro de trabajo es por medio de un control de asistencia lo mismo si no salió pero si dispuso de ese tiempo de descanso dentro del centro de trabajo.

IV. 3.- TIEMPO EXTRAORDINARIO.

Ya se ha analizado lo que es la jornada de trabajo así como los diferentes tipos de jornadas que la ley señala, pero que sucede cuando por determinadas circunstancias el trabajador tiene que laborar más tiempo del -- permitido por las máximas legales que la ley laboral establece, a partir de ese momento el tiempo laborado se considera extraordinario, esto quiere decir que el tiempo -- extraordinario se computa desde el momento mismo en que -- el trabajador cubre su jornada normal de labores, salvo -- las excepciones que la ley señala concretamente.

Artículo 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en los que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o de el patrón, así como la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males. (Las horas de trabajo a las que hace referencia este artículo se pagarán con una cantidad igual a las que corresponde a cada una de las horas de la jornada).

Respecto a la modalidad de forma en cuanto a -- tiempo extraordinario la ley laboral hace referencia en su Artículo 66 que lo regula y considera, que podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni tres veces en una semana.

Para efecto del pago del tiempo extraordinario que prevé el artículo anterior se remite al 67 de la ley Federal del Trabajo que reglamenta la forma adecuada de este tiempo extra y dice en su apartado segundo:

Artículo 67.- "las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un cien por ciento más del salario a las horas de la jornada".

Para el caso de que por alguna circunstancia el trabajador tuviera que laborar más de nueve horas a la semana, la propia ley laboral establece en su artículo 68:

Artículo 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que -

exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar el tiempo excedente con un doscientos por ciento del salario que corresponda a las horas de la jornada sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

En relación a estos artículos relativos al tiempo extraordinario, los maestros Trueba Urbina y Trueba Barrera hacen las siguientes consideraciones:

" En caso de que el trabajador labore más de -- nueve horas extras a la semana, el trabajo extraordinario excedente le será pagado a razón de salario triple conforme al artículo 68, en tanto que las nueve primeras horas extras le serán cubiertas a razón de salario doble, según disposición del artículo 67 independientemente de las sanciones que se le impongan al patrón por violar este precepto.

Existe prohibición expresa para que los menores de 16 años presten servicio extraordinario, si se viola ésta, el patrón estará obligado a pagar un doscientos por ciento más del salario que le corresponda por la jornada extraordinaria en los términos del artículo 178 de la ley y además serán acreedores al pago de una multa impuesta -

por las autoridades correspondientes por violar esta norma que rige el trabajo de los menores de acuerdo a lo estipulado por el artículo 879 de este código." (29)

Respecto a este importante tema del tiempo extraordinario diversos autores manifiestan sus propios puntos de vista y el Dr. Miguel Borrel señala:

" la jornada extraordinaria que es la que se origina por circunstancias especiales o extraordinarias, -- que pueden sustentarse en el interés económico del patrón o la necesidad de cumplir con compromisos comerciales o técnicos que exigen la continuación de la jornada ordinaria de trabajo por tales circunstancias, debiéndose limitar dicha prolongación de la jornada de trabajo o tiempo extraordinario de trabajo a tres horas diarias y tres veces a la semana como máximo, tiempo al que también se le denomina como horas extras o tiempo extra, que también -- puede estar constituido no sólo por la prolongación o -- continuación de la jornada legal o pactada, sino como una anticipación o precedencia a las horas de la jornada legal o pactada." (30)

(29) Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge op.cit. pág. 56

(30) Borrel Navarro, Miguel op. cit. pág. 128

La función que se desarrolla al practicar la -- auditoría laboral sobre este particular, se encamina principalmente a señalarle al patrón las modalidades de forma de pago en que debe efectuarse el tiempo extraordinario -- ya que es muy común que éstos desconozcan el pago correspondiente al trabajador que labora tiempo extraordinario.

Aconsejamos al patrón que no permita el trabajo de tiempo extraordinario a ningún trabajador, si no existe orden por escrito de persona autorizada para que el -- trabajador lo labore y así evitar conflictos en este renglón.

En lo personal considero que todas las empresas de México , ojalá tuvieran la necesidad de laborar tiempo extraordinario, ya que esto proporcionaría beneficios para los trabajadores y para el patrón, porque en la actualidad son muchas las empresas en las que se hace recorte de personal debido a la crisis económica.

Algunos patronos se preguntan si el trabajador esta obligado a laborar tiempo extraordinario y los maestros Trueba Urbina y Trueba Barrera comentan:

" De este precepto (Artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo) se pretende derivar que los trabajadores tienen obligación de laborar cuando lo ordene el patrón - la jornada extraordinaria permitida por la ley, es decir nueve horas extras a la semana pero sin que se exceda de tres horas el día que se trabaje tiempo extraordinario, - por tal motivo es conveniente que los trabajadores establezcan en sus contratos colectivos de trabajo que será - potestativo para los mismos aceptar o no, laborar tiempo extraordinario." (31)

De este comentario se desprende que el trabajador efectivamente esta obligado a laborar tiempo extraordinario cuando el patrón así lo requiera, siempre y cuando no exceda de los máximos permitidos por la ley laboral con la excepción de que en el contrato colectivo de trabajo hubiera quedado acentado el hecho de ser potestativo - para el trabajador laborarlo o no.

Refiriéndonos a las nueve horas a la semana que el trabajador estaría obligado a laborar a petición del patrón el Dr. Miguel Borrel Navarro señala: " Debemos tener presente que no obstante el derecho que asiste al tra

(31) Trueba Urbina, Alberto Trueba Barrera Jorge op. cit. pág. 57

bajador a no laborar más de nueve horas a la semana como tiempo o jornada extraordinaria de servicio si por cualquier motivo llegara a trabajar más de esas nueve horas el patrón incurriría en las responsabilidades y sanciones que se encuentran previstas en la ley que consiste en pagar por concepto de multa de tres a trescientas -- quince veces el salario mínimo vigente en la localidad -- al momento de cometerse la violación y además tendrá que pagar al trabajador las horas extras trabajadas en exceso de las nueve semanales que autoriza la ley, al triple es decir, tiene que pagar al trabajador el doscientos por ciento más del salario ordinario." (32)

En la práctica hemos encontrado que todas estas modalidades que establece la Ley Federal del Trabajo relativo a tiempo extraordinario es desconocido por el patrón, de ahí la tarea de orientar y asesorar por medio de las auditorías laborales. porque hemos observado que muchos patronos quisieran cumplir con lo que la ley laboral señala, pero el desconocimiento o la mala interpretación de la misma los conduce al error u omisión, ya -- que los propios concedores del derecho laboral sobre este particular han escrito ampliamente como es el caso --

(32) Borrel Navarro, Miguel op. cit. pág. 131

del Dr. Borrel Navarro que amplía su comentario en lo que corresponde a tiempo extraordinario diciendo:

" A los efectos laborales se entiende por tiempo extraordinario el transcurrido antes de comenzar la -- jornada ordinaria y como una prolongación de ésta, el --- transcurrido después de concluída dicha jornada ordinaria.

Con respecto a si los trabajadores están obligados a trabajar tiempo extraordinario u horas extras, aunque debe verse lo que al respecto se establece en los contratos individuales y colectivo de trabajo, pero si no -- existen o nada establecen a ese respecto debemos considerar que sí están obligados a trabajar tiempo extra o extraordinario, siempre que esto no exceda del máximo permitido por la ley, que es de nueve horas semanales.

No obstante esta obligación de los trabajadores si se niegan a trabajarle sería muy difícil que el patrón por esta sólo causa pueda rescindirles la relación laboral establecida.

Las horas extras trabajadas como ya dijimos, se

pagan al doble de las horas de la jornada ordinaria.

Los trabajadores no están obligados a trabajar más de nueve horas extraordinarias a la semana.

Las horas extras pueden obedecer a causas distintas, unas pueden ser ocasionadas por motivos de siniestro o riesgos inminentes en que se ponga en peligro la vida del trabajador, la de sus compañeros o la del patrón, o la existencia misma de la empresa a tenor de lo prescrito por el artículo 65 de la ley de la materia, y otra causa puede ser por la necesidad de satisfacer conveniencias o compromisos económicos o necesidades técnicas u operacionales de la empresa. En ambos casos el patrón tendrá que acreditar la existencia de la causa o motivo que determina la necesidad de cubrir tiempo extraordinario de trabajo.

La obligación del trabajador de prestar servicios en horas extras en caso de siniestro le es impuesta por el inciso VIII del artículo 134 de la ley de trabajo.

El criterio de la Corte a este respecto es de - que los artículos 65 y 66 de la Ley Federal del Trabajo conceden al patrón la facultad de exigir los servicios -

extraordinarios al trabajador, al establecer en qué caso puede prolongarse la jornada de labores. Y es que el trabajo extraordinario no puede ser eludido por el trabajador cuando existen circunstancias extraordinarias que -- así lo requieren, pues este tipo de labores constituye -- una necesidad de la producción a la cual no sólo el patrón debe aportar su capital sino también el operario su fuerza de trabajo. No es posible lograr la necesaria conjunción y llevar a cabo una producción acorde con las necesidades del mercado si se deja al arbitrio del trabajador el prolongar o no su jornada de trabajo cuando existan circunstancias extraordinarias que así lo requieran. Mientras no se rebacen los límites legales, o sea que no se exija trabajo extraordinario por más de tres horas en cada ocasión y por más de nueve a la semana, los patrones tienen justificación legal para requerir de los trabajadores que laboren tiempo extraordinario.

No obstante el reiterado criterio de la Corte al que antes nos referimos, el eminente jurista Mario de la Cueva no lo comparte y estima que al trabajador no puede obligársele a laborar horas extraordinarias, porque la limitación de la jornada persigue un propósito --

supremo, que es asegurar a cada ser humano dieciseis horas de tiempo libre. (Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo - Mario de la Cueva; págs. 282 y 283 décima edición actualizada 1985).

Nosotros compartimos el criterio mantenido por la Cuarta Sala de la Suprema Corte, entre otras razones -- por considerar que no existe en la ley, ninguna disposición que confiera al trabajador la facultad de negarse, salvo causa justificada a la prestación del servicio extraordinario. " (33)

Se observa que la opinión de los juristas en este sentido coinciden al señalar que el trabajador estaría obligado a trabajar el tiempo extra si el patrón así lo requiere, siempre y cuando no se rebacen los máximos legales que para tal efecto señala la Ley Federal del Trabajo.

En relación al criterio del Dr. Mario de la Cueva en el sentido de que al trabajador, no se le puede obligar a laborar el tiempo extraordinario debido a que éste tiene derecho a dieciseis horas de tiempo libre, no lo comparto porque considero que esto podría ser aplicable a aquellos trabajadores que desarrollan un trabajo eminente--

mente físico y en la actualidad con el avance de la tecnología muchas empresas tienen maquinarias automatizadas y hasta computarizadas, por lo que el hecho de que el operario de una de estas máquinas tuviera que laborar tiempo - extraordinario conforme a lo que establece la ley laboral éste no sufriría una jornada inhumana ni tampoco excesiva y un patrón no pondría un trabajo extraordinario a un trabajador si éste no tuviera la aptitud para realizarlo satisfactoriamente ya que sería contraproducente para la -- propia empresa.

IV. 4.- FUNCIONAMIENTO E IMPORTANCIA DE LOS CONTROLES DE ASISTENCIA.

En relación al trabajo que estamos desarrollando este punto sería el más importante, porque a través de él se pueden implementar el o los sistemas para que los - patronos tengan un control de asistencia que les permita acreditar en forma eficiente ante la autoridad competente en caso de un conflicto laboral o de una Inspección Laboral, el horario o la jornada que el trabajador este realmente desempeñando.

Ya señalamos los tipos de jornadas que existen así como su duración, también se hizo mención de lo que es el tiempo extraordinario y sus modalidades de aplicación y los pagos respectivos según sea el caso, ahora nos enfocaremos a la manera de tener un control de asistencia eficaz.

En la actualidad nos hemos percatado de que en la mayoría de los juicios laborales, que se ventilan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje de toda la república, sistemáticamente los trabajadores reclaman por conducto de sus apoderados, el pago de tiempo extraordinario sobre todo cuando el litigante se entera de que el patrón para quién prestaba sus servicios el trabajador, no tenía control de asistencia alguno o si lo tenía era inadecuado incluso teniendo el patrón un control de asistencia eficaz la reclamación no se hace esperar y ha sucedido que el patrón gana el juicio y no está obligado a cubrir indemnización constitucional al trabajador, salarios caídos etc. Pero la Junta condena lo que corresponde a la reclamación de tiempo extra, cuando el patrón no acredita en forma adecuada el horario de labores que cubría el trabajador y resulta que en estos juicios aparentemente "gana-

dos", el patrón tiene que pagar un tiempo extraordinario que el trabajador jamás laboró, porque a juicio de la - autoridad laboral, es responsabilidad del patrón acreditar el horario que venía desempeñando el actor al momento del supuesto conflicto jurídico y más aún, un año atrás a la fecha de que el trabajador manifieste haber de jado de prestar sus servicios para la demandada.

Es para nosotros un compromiso importante hacerer ver al patrón los riesgos que se pueden correr cuando no existe un control de asistencia adecuado, o cuando el -- que existe es deficiente. Muchos patrones piensan que el único control de asistencia eficiente es el del famoso - reloj checador, con sus respectivas tarjetas, situación que es falsa porque no todos los patrones tienen la capa cidad económica para instalar este tipo de control, o en ocasiones por tratarse de uno o dos trabajadores única-- mente y por lo tanto no es costearable dicha inversión.

Para que un control de asistencia sea eficiente en el caso de que exista reloj checador con tarjetas sugerimos:

a) Verificar que el reloj checador se encuentre funcionando normalmente y en forma correcta ya que en o--

casiones el patrón no se percata de que el reloj pueda estar fallando.

b) Solicitar al trabajador que al inicio de la semana, o cuando se le entregue su tarjeta en ese mismo momento la firme porque una tarjeta sin firma no tiene validez para las autoridades laborales.

c) Supervisar que la tarjeta sea checada al inicio de las labores, cuando el trabajador tome su descanso o tiempo de comida, cuando regrese del mismo según artículos 63 y 64 de la Ley Federal del Trabajo y al término de sus labores.

d) Vigilancia periódica por parte del patrón - (se sugiere que cada vez que el trabajador cobre su salario se revisen las tarjetas a efecto de verificar que se cubrieron estos pasos.

En caso de que el patrón no tenga este tipo de control de asistencia, podrá en forma sencilla cubrir este aspecto elaborando una hoja donde aparezcan los nombres de los trabajadores y el horario que cubren diariamente debiendo firmar personalmente las horas de entrada,

de descanso y de salida en forma sistemática, es conveniente que el patrón conserve este tipo de control para que en caso de alguna reclamación pueda evitar pagar el tiempo extraordinario.

Si los patrones se apegan a las sugerencias que se les indican en las auditorías laborales podrán evitarse una serie de pagos innecesarios y gravosos.

Aunque en la actualidad el criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje se ha modificado un poco en el sentido de que cuando un trabajador manifiesta un horario notoriamente excesivo no se concede dicho pago de tiempo extra ya que existe jurisprudencia al respecto donde se señala que humanamente no es posible que un trabajador labore doce o quince horas diarias sin descanso alguno.

No obstante este criterio, no deja de ser riesgosa la situación de un patrón que no tenga un control de asistencia con las características que hemos descrito a fin de evitar este tipo de circunstancias que se presentan en los tribunales laborales.

En ocasiones el control de asistencia que tiene

el patrón, es tan deficiente que presentarlo ante una au
toridad laboral resulta contraproducente y no exactamente
porque el trabajador este laborando de más, sino que pro
sentan irregularidades tales como la falta de la firma --
por parte del trabajador, o porque en las tarjetas u ho-
ja de asistencia parece como si se tratara de un horario
corrido siendo que el trabajador tomaba su período de --
descanso etc.

El trabajador en ocasiones llega más temprano -
al centro de trabajo y aunque no este laborando checa su
tarjeta y de igual manera se retira tarde ya sea por ha-
berse aseado o simplemente por estar platicando y checa -
su salida más tarde de su horario, resultando que en esa
tarjeta pareciera que el trabajador estuviera laborando -
tiempo extraordinario, por lo que teniendo una adecuada a
sesoría el patrón puede evitarse todo tipo de contingen--
cias ya que a través de las auditorías laborales se orien
ta al patrón en todos estos aspectos.

C O N C L U S I O N E S

Primera.- Existe gran desconocimiento por parte de las empresas o patrones de la manera en que se debe elaborar la documentación que exige la Ley Federal del Trabajo, es raro encontrar a un patrón que cumpla cabalmente con los requisitos que la ley de la materia señala al respecto debido a la falta de una asesoría especializada que lo oriente para cumplir con esta gama de requerimientos Jurídicos dada la amplitud y complejidad de la propia ley laboral.

Segunda.- Una gran mayoría de patrones funcionan sin tener una política laboral previamente establecida y generalmente la documentación que elaboran es deficiente o en muchos de los casos es omitida, refiriéndonos obviamente a los requerimientos que la ley laboral señala debido en muchos casos a la improvisación con la que el patrón actúa, desconociendo los alcances jurídicos y repercusiones que puede implicar para la propia empresa riesgos que pueden poner en peligro la existencia de la fuente de trabajo.

Tercera.- En virtud de que nuestra ley es proteccionista para el trabajador, resulta necesario que el patrón reciba asesoría y orientación por medio de las Auditorías Laborales, para que esté en posibilidad de enfrentar cualquier tipo de eventualidad laboral.

Cuarta.- Sugerimos que los patrones apliquen a través de especialistas, trabajos de Auditorías Laborales con la finalidad de que la empresa cumpla con todas y cada una de las obligaciones que la Ley Federal del Trabajo señala en sus diversos Artículos, para de esta manera evitarse sanciones económicas onerosas, por falta de cumplimiento a la ley laboral y evitarse también pagos de Juicios laborales igualmente costosos ya que al enfrentar un litigio de tipo laboral muchas veces el patrón no tiene la documentación en regla que la ley prevé en relación con los contratos individuales de trabajo, controles de asistencia, nóminas, recibos de pagos de prestaciones etcétera, por lo que tendrá pocas posibilidades de éxito en un conflicto de este tipo de ahí la gran importancia de contar con el apoyo que brindan las Auditorías Laborales.

Quinta.- Existen en la actualidad despachos especializados que se encargan de llevar a cabo este tipo - de Auditorías Laborales, por lo que sugerimos a todos los patrones que acudan a solicitar este tipo de trabajo que redundará en un mejor funcionamiento de sus empresas o - negociaciones.

B I B L I O G R A F I A

- Borrel Navarro Miguel.- Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano Del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Sista S.A. de C.V. México 1992.
- Cavazos Flores Baltazar.- Instantáneas Laborales Notas y Comentarios Sobre Derecho Del Trabajo, Primera Edición Editorial Trillas, S.A. de C.V. México 1988.
- Cavazos Flores Baltazar.- El Derecho Laboral en Iberoamérica. Primera Edición, Editorial Trillas S.A. México 1981.
- Cavazos Flores Baltazar.- Treinta y cinco Lecciones - de Derecho Laboral. Cuarta Edición, Editorial Trillas S.A. de C.V. México 1985.
- Castorena J. Jesús.- Manual del Derecho Obrero. Sexta Edición, Editorial Porrúa S.A. de C.V. México 1991.
- Dávalos José.- Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Porrúa México 1991
- De la Cueva Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Tra

- bajo. Tercera Edición. Editorial Porrúa S.A. México - 1981
- Delgado Moya Rubén.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada y Actualizada. Reformas del 20 de Agosto, 3 y 6 de Septiembre de 1993. -- Primera Edición México 1993. Editorial PAC S.A.de C.V.
 - De Buen L. Nestor.- Derecho del Trabajo Tomo I Cuarta Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1981
 - De Buen L. Nestor.- Derecho del Trabajo Tomo II Cuarta Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1981.
 - Guerrero L. Euquerio.- Manual Del Derecho Del Trabajo Primera Edición. Editorial Porrúa México 1960.
 - Ramos Eusebio, Tapia Ortega Ana Rosa.- Ley Fereal del Trabajo, Comentada Con Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes. Cuarta Edición. Editorial Sista S.A. de C.V. México 1993.
 - Remolina Roqueñi Felipe.- El Artículo 123 Constitucional Editado por Gráfica Nueva S.A. de C.V. Guadalajara Jalisco 1990.

- Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge.- Ley Federal del Trabajo. Reforma Procesal 1980 Comentarios Jurisprudencia Vigente Bibliografía Concordancia y - Prontuario. Edición 42° Editorial Porrúa S.A. México 1980.
- Ley Federal Del Trabajo. Tercera Edición Actualizada Publicación de Editorial Popular de los Trabajadores México 1980
- Laboral 03 Práctica Jurídico - Administrativa. Editada por Ediciones Contables y Administrativas S.A. de C.V. Año I Número 3 México 1992.
- Laboral 06 Práctica Jurídico - Administrativa Editada - por Ediciones Contables y Administrativas S.A. de C.V. Número 6 México 1993
- Macropedia Británica Tomo 2 Kentucky, Estados Unidos de América 1992.
- Diccionario Planeta de la Lengua Española Usual. Editorial Planeta S.A. España 1991.