



300603

25
24

LOS ANGELES
ESTATE

UNIVERSIDAD LA SALLE

ESCUELA DE DERECHO

INCORPORADA A LA U.N.A.M.

"LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL
TIEMPO EXTRAORDINARIO"

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

JOSE MANUEL MORAN ARAMONI

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

México, D. F. 1989.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	Págs.
INTRODUCCION.....	
CAPITULO I. JORNADA DE TRABAJO.....	1
A). Concepto.....	1
B). Antecedentes Históricos en el Mundo.....	6
C). Antecedentes Históricos en la Legislación Mexicana.....	13
D). Tipos de Jornadas.....	22
CAPITULO II. EL TIEMPO EXTRAORDINARIO.....	42
A). Antecedentes Históricos en el Mundo.....	42
B). Antecedentes Históricos en la Legislación Mexicana.....	49
C). Concepto y Análisis.....	54
D). Obligatoriedad de Laborar Tiempo Extraordinario.....	65
E). Retribución del Tiempo Extraordinario.....	68
CAPITULO III. LA CARGA DE LA PRUEBA.....	75
A). Concepto.....	75
B). Antecedentes Históricos.....	80
C). Generalidades y Análisis.....	84

D).	El Tiempo Extraordinario y la Carga de la Prueba a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931 hasta las Reformas Procesales del 10. de Mayo de 1980.....	89
E).	Jurisprudencia relacionada.....	93
CAPITULO IV. REFORMAS PROCESALES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.....		97
A).	Principios Generales de las Pruebas.....	97
B).	Las Pruebas Laborales.....	101
C).	Análisis del Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.....	126
D).	Comentarios.....	126
CONCLUSIONES.....		145
BIBLIOGRAFIA.		

INTRODUCCION

En los últimos años se ha hablado de la duración del Trabajo Extraordinario, y de los nuevos criterios y puntos de vista que imperan e imperaron sobre la Carga de la Prueba. En tales opiniones han participado tanto el Sector Patronal como los líderes y agrupaciones del Sector Obrero.

Los patrones afirman que las reducciones de las jornadas traerán consigo procesos inflacionarios; disminución de la productividad y crisis económica; y sobre la Carga de la Prueba, destacan las series de cargas procesales especiales que pesan sobre los patrones al defenderse de los hechos alegados en una demanda laboral. El sector trabajador toma parte debatiendo consideraciones esgrimidas por los patrones, manifestándose en hacer valer cada vez más la reivindicación obrera y la necesidad de que en determinados casos se atribuya al patrón el demostrar procesalmente los aspectos relevantes dentro de un conflicto laboral.

Se consideraron por mucho tiempo las jornadas excesivas y se sotuvo que la prueba del servicio extraordinario competía al traba

jador. Hasta que las opiniones de los trabajadores tomaron fuerza y se pronunciaron en la reducción y la fijación de las Jornadas de Trabajo, reformándose los criterios sobre el Tiempo Extraordinario, contemplándose la necesidad patronal de probar hechos que por circunstancias les correspondía demostrar, dado que son la parte dentro del procedimiento que dispone de los medios idóneos y adecuados para evidenciar los hechos demandados.

Por su parte los especialistas y la opinión pública, toman parte por una y otra de las posiciones aludidas, preguntándose el camino que seguirán los trabajadores y patrones para ir afrontando los casos y circunstancias que existían o surgieran ulteriormente. Las disposiciones legales forman parte evidencial sobre las cuestiones de la Carga de la Prueba en el Tiempo Extraordinario, pronunciándose opiniones y soluciones profundas y serenas con el propósito de comprender el tema planteado y dar un tratamiento y resoluciones adecuadas.

Así pues, esta tesis tiene el fin preciso de abordar tan interesante tema, analizarlo, hacerlo comprensible y emitir el criterio exacto de esta materia.

CAPITULO I
JORNADA DE TRABAJO

A. CONCEPTO.

De los principios naturales se desprende la necesidad que tienen los seres humanos de realizar determinadas funciones dentro de la sociedad en que habitan. Una de estas funciones, se refleja en el trabajo que cotidianamente deben de cumplir los individuos; es decir, lo que puede trabajar una persona en un día.

Por medio de las labores diarias desempeñadas, van obteniendo los recursos necesarios para cubrir sus requerimientos básicos, en cuanto a las empresas públicas y a las privadas, producir los bienes y servicios que forman los engranes que mueven la gran maquinaria, que comprende a una Nación en su desarrollo Económico, Social y Político.

Por consiguiente las personas que laboren, deberán estar sujetas a una jornada de trabajo, que abarcará determinados lapsos en el transcurso del día, limitándose siempre a períodos prudentes, para lograr así, un mejor rendimiento, tanto físico, como mental -

del trabajador.

De esta forma, en nuestra Ley Federal del Trabajo, en el capítulo respectivo a las condiciones de trabajo, el artículo 58 menciona: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Considero que dicho concepto resulta incorrecto, en cuanto a partir de qué momento el trabajador está a disposición del patrón para prestar su servicio; es decir, cuándo inicia y termina su jornada de trabajo, por consiguiente tal situación debe ser resuelta en particular, para cada caso en concreto porque no puede darse una solución general.

De aquí la importancia de regular y limitar la jornada de trabajo, ya que por lo general, "los patronos buscan obtener una mayor producción en el trabajo a cambio de una mínima remuneración para el trabajador",¹ éste en consecuencia "y por razones naturales ha deseado trabajar menos y ganar más. Ello viene a confirmar el principio general de derecho natural de que siempre se de

1.- Dávalos, José. Derecho del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa, México, 1985, Pág. 185.

be de aspirar a un mayor provecho con un menor esfuerzo",² es---
fuerzo es pérdida de energía, y ésta exige la necesidad de recu-
perarla. ¿Cómo? por medio de jornadas justas; es decir, no agota
doras.

El exceso de la jornada de trabajo "determina el decaimiento sin
energía espiritual y ahoga el espíritu de iniciativa, de progre-
so y de generalidad. La defensa de las energías físicas de la -
estirpe exige que el horario de trabajo sea realizado en propor-
ción de las potencias fisiológicas humanas",³ la limitación, ha-
ce posible el descanso del trabajador, lo que repercute en mejo-
res beneficios para la empresa.

Encontramos así, las aspiraciones obreras recogidas y plasmadas
por nuestra Constitución, en el artículo 123, el cual en su ---
fracción I, fija la duración de la jornada de trabajo en ocho -
horas, la fracción II, del citado, limita la duración de la jor-
nada nocturna en siete horas. Por su parte la Ley Federal del

2.- Cavazos Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, Edit. Tri-
llas, México, 1982, Pág. 139.

3.- De Litala, Luigi. El Contrato de Trabajo, Editores López --
Etchegoyen, Buenos Aires, 1964, Pág. 204.

Trabajo, en sus artículos 60 y 61 respectivamente, reproduce las disposiciones de la Constitución y agrega la jornada mixta, que comprenderá periodos diurnos y nocturnos, siempre que éste sea menor de tres y media horas, si es igualado o excede de él, la jornada será nocturna.

La doctrina de manera unánime ha considerado que no se pueden pactar jornadas de trabajo, que excedan de los límites máximos de la jornada prevista por la Ley.

De lo anterior se desprende la rigidez constitucional del tiempo de duración de la jornada de trabajo.

Por su parte el Doctor Baltasar Cavazos Flores opina al respecto de en que momento el trabajador está a disposición del patrón, "Existe jurisprudencia en los llamados accidentes "in itinere", de que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa. Con la definición de jornada a que se refiere el artículo 58 de la Ley, tendríamos que concluir que la jornada se inicia desde el momento en que el trabajador sale de su casa para dirigirse a su trabajo, lo cual resul

ta absurdo, ya que la jornada se aumentaría o reduciría según la distancia de la casa del trabajador a su centro de trabajo.

Estimamos que el anterior criterio es incorrecto, ya que jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él."⁴

El criterio que sigue el del Dr. Cavazos, en mi opinión es correcto ya que la jornada de trabajo, debe comenzar cuando el trabajador ingresa a la empresa, con lo que se inicia la relación de trabajo diaria; debiendo terminar cuando éste concluya sus labores, saliendo físicamente de la empresa. Toda vez, que desde ese momento, ya no se encuentra en el supuesto de prestar sus servicios.

De esta forma y citando el diccionario de la Real Academia Española, podemos concluir que Jornada de Trabajo "es el tiempo que diariamente dedican al trabajo los obreros."⁵

4.- Cavazos, Baltasar. Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1971. Pág. 108.

5.- Nuevo Diccionario Ilustrado de la Lengua Española. Tomo 1, - Ramón Sopena, Editor, Barcelona, 1926. Pág. 1458.

B. ANTECEDENTES HISTORICOS EN EL MUNDO.

La explotación de los recursos naturales del suelo y de las ----
aguas han requerido desde siempre el trabajo del hombre, pero és
te en su libertad, ha requerido también de condiciones de traba-
jo retributivas a su esfuerzo.

El hombre ofrece sus recursos físicos pero exige justicia, esta
justicia es el pago a un horario decoroso, del que no dispuso en
principio y que por consiguiente aceleró su decadencia como huma-
no, ya que las consecuencias fueron su vejez prematura, cansan-
cio, invalidez, empobrecimiento intelectual ó muerte temprana. -
En las diversas tareas u oficios creados para el hombre, por lar-
go tiempo de reducida remuneración cambió poco a poco en sus con-
ceptos y fue capaz de recurrir al ofrecimiento de su esfuerzo al
mejor salario que de vez en cuando pudo ser oportunamente aumen-
tado, o disminuido, cuatro jornadas en su defecto.

Mercaderes y artesanos organizados para su propia defensa se ---
unieron en hermandades y corporaciones, surgiendo en el siglo --
XI, XII y XIII una nueva operación de cambio: trabajo por dinero

pensamiento que pincipia por fin a poner un precio al esfuerzo cotidiano, aparentemente representó un planteamiento al resguardo del aprendizaje. La producción o desarrollo en forma, se vió un tanto desplomada con la llegada de la Revolución Industrial, con la suplantación artesanal de producción en serie que acarreo consigo una mayor producción a costos bajos, pero que al mismo tiempo unió a las masas asalariadas que siguieron ofreciendo su esfuerzo al mejor postor, aún entonces sin protección de Ley o Corporación alguna y dispuesto el trabajador siempre a aceptar las condiciones de demanda y reducción de costos con la consiguiente infima remuneración del patrón y permaneciendo siempre dentro de las condiciones cotidianas de los pesados o malsanos trabajos.

El pensamiento económico de la época se enfocó a la falacia de una distribución de beneficios justa, no sólo para el trabajo prestado, sino para beneficio de los trabajadores, y digo falacia, puesto que la oferta y la demanda aumentaron por los factores demográficos, ya que el trabajador agrícola poco a poco se -

desplazó a las ciudades, aceptando cada vez más precarias condiciones laborales que minaban sus niveles ya críticos de subsistencia. Adan Smith, Economista y Filósofo Escocés (1723-1790), - conocido como Padre de la Economía Política, afirmó que "aumentando los salarios se ponía al trabajador en condiciones de --- criar más hijos y esto aumentaba la oferta del trabajador, por - tanto el salario disminuía, habló de una nueva economía libre -- también para el trabajador, de elegir su posición y su empresa, acción que resultaría benéfica también para el fisco por sus mayores ingresos."⁶ Otros pensadores de la época vieron esto con menos optimismo y consideraron que el salario debía ser estrictamente firme e invariable, sin consideraciones; esto es, la Ley de bronce en los salarios, ley arbitraria que afortunadamente no pudo imponerse. Marx por ejemplo afirmaba que "si el trabajador es la única base del valor de los bienes, todos los frutos de la producción corresponderían a los trabajadores y que se les sus-trae a ellos ilícitamente aquella parte de dichos frutos que su-

6.- Smith, Adan. Investigación sobre la Naturaleza y las Causas de las Riquezas de las Naciones, París, 1802. Pág. 54.

perando el valor de los salarios (plusvalía), adquiere forma de beneficios, réditos e intereses.

De la Plusvalía, Marx tiene también esta visión, "es el tiempo -- en que el obrero reproduce el valor de su fuerza de trabajo, ya sea bajo el Capitalismo o en otras condiciones, que es trabajo necesario; el tiempo excedente, que crea Plusvalía para el Capitalismo o sea el Plusstrabajo, que la Plusvalía es plusstrabajo -- cuajado, y que lo único que distingue a unas formaciones Sociales a otras en la forma de extraerlo. Que la suma del trabajo -- necesario y el plusstrabajo es equivalente a la Jornada de Trabajo".⁷

A través de la Historia de la Jornada de Trabajo se generó en todos los foros jurídicos del mundo una rama, que dentro del proceso histórico bien podría llamarse la Etapa de la Expansión, se trata de la Institución que representa en la medida en que el Derecho Civil con su principio de autonomía de la voluntad logró -- la alternativa por el trabajador, de realizar un esfuerzo coti--

7.- Marx, Kar. El Capital, Tomo I. Ciencias Económicas y Sociales. Edit. Grijalvo, S.A., México, 1962, Pág. 183-184.

diano a una jornada excesiva, continua y limitante a una vida -
de trabajo y poco sueño y su escasa realización como ser humano.
Carlos Marx piensa que de esta forma el obrero se convierte en -
un objeto, dice "¿En qué consiste la enajenación del trabajo?. -
En primer lugar, en que el trabajo es algo externo al obrero; es
decir, algo que no forma parte de su esencia, en que por tanto,
el obrero no se afirma, sino que se niega en su trabajo, no se -
siente bien, sino a disgusto, no desarrolla sus libres energías
físicas y espirituales, sino que mortifica su cuerpo y arruina -
su espíritu. Por tanto, el obrero solo se siente en sí fuera --
del trabajo, y en éste se siente fuera de sí. Cuando trabaja no
es él, solo recobra su personalidad cuando deja de trabajar. No
trabaja, por tanto, voluntariamente, sino a la fuerza, su traba-
jo es un trabajo forzado. No representa, por tanto, la satis---
facción de una necesidad, sino que es, simplemente, un medio pa-
ra satisfacer necesidades extrañas a él."⁶

Así pues se crearon los Sindicatos de Trabajadores que regularon

8.- Marx, Karl y Engels, Federico. Escritos Económicos Varios. -
Edit. Grijalvo, S.A., México, 1962. Pág. 65.

la oferta y la demanda de forma que no solamente trajeron consigo una mayor remuneración al trabajo, sino la posibilidad de mejorar las condiciones de los obreros. A la fecha, está fijada la jornada máxima de trabajo, aunque no en todo el mundo.

En un principio la jornada de sol a sol, el Derecho Civil basándose en el derecho de la libertad del hombre, fué el que prácticamente se opuso a la reglamentación de una Jornada de Trabajo limitada, aduciendo el principio de que si el hombre es totalmente libre, libre es de trabajar el tiempo que se considere necesario para recibir la remuneración que le plazca a fin de solventar sus necesidades, de esta forma el obrero es libre de elaborar su trabajo las horas que crea convenientes. Bajo estas anti-naturales disposiciones, se logró obtener la reglamentación de una jornada laboral saludable y benéfica para el trabajador. Roberto Owen, intentó en New Lanark la jornada máxima de once horas en algunas fábricas de hilados y tejidos, aunque sin eco en el Parlamento Inglés. Con ésto logró que algunas peticiones obreras se pronunciaran en pro de esta reglamentación; cabe señ

lar que de estas adhesiones las más importantes fueron en Alemania.

Se inició una dialéctica entre patronos y trabajadores, ya que los primeros aducían que la jornada limitada traería consigo una producción inferior en calidad y de menor cuantía, y por lo tanto menores ganancias, opinando así para entonces los trabajadores que el trabajo excesivo nunca, por el cansancio, puede ser eficiente.

En el tratado de Versalles, se fijó uno de los primeros objetivos de la OIT (ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO), la limitación de la Jornada de Trabajo a ocho horas, siendo ésto el tema principal de la conferencia celebrada en Washington en el año de 1919 donde se constituyó una gran oposición de parte de varios países que fundamentaban que después de la guerra eran necesarios mayores esfuerzos para sacar a flote la entonces decadente economía.

De esta forma, los diversos estudios sobre la materia, pusieron de manifiesto al término de la Primera Guerra Mundial el deseo -

de paz acompañada del mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores y los cambios políticos, sociales y económicos sobrevenidos en varios países, fueron factores que apresuraron la adopción generalizada de la jornada de ocho horas, una semana laboral no mayor de cuarenta y ocho horas y un período anual de de vacaciones pagadas.

C. ANTECEDENTES HISTORICOS EN LA LEGISLACION MEXICANA.

En el transcurso de la historia los trabajadores mexicanos han luchado incansablemente para lograr las grandes reivindicaciones, una de ellas, de las más importantes por cierto, la reducción de la duración del trabajo.

Durante la Epoca Porfirista, los trabajadores de las ciudades y del campo estaban sujetos al desarrollo de rudas y fatigantes tareas con jornadas de doce a dieciseis horas. Así el artículo 108 de la Ley de Servicios Sanitarios fijaba que la duración de las jornadas en las fábricas no podían excederse de doce horas por día. De ahí que sus precarias condiciones de vida provocaron en gran medida el inicio del movimiento armado.

El Primero de Junio de 1906 principi6 el importante movimiento - de los trabajadores mexicanos, por vez primera, los trabajadores mineros de la empresa The Canan6a Consolidated Copper Company pelearon por una jornada justa y humana.

En el oficio entregado a los representantes de la compa6a mine- ra, los dirigentes de dicho movimiento sindical exigían una jor- nada m6xima de trabajo de ocho horas y un salario m6nimo de cin- co pesos. El movimiento fue arbitraria y sanguinariamente repirido, frust6ndose as6 el primer intento por el establecimiento - de una jornada m6xima de trabajo y el salario m6nimo.

El Primero de Julio de 1906 en una detallada exposici6n el Parti- do Liberal Mexicano Flores Mag6n, describe como era la situaci6n del trabajador mexicano a principios del Siglo XX.

Sus autores manifiestan como el trabajador fue reducido a la con dición m6s miserable y que de hecho y por lo general se le impu- sieron labores de doce horas diarias; el trabajador mexicano re- gularmente gana poco y desempe6a rudas y prolongadas labores ob- teniendo apenas lo estrictamente preciso para subsistir. Este -

trato injusto e inhumano reclama un eficaz correctivo porque el trabajador no es ni debe ser en las sociedades tratado a niveles de bestia y condenado a trabajar hasta el agotamiento con una recompensa mínima.

El manifiesto constituyó la plataforma Política, Económica y Social del Proceso Revolucionario en México, resultó sin duda alguna, la base del movimiento armado y se constituyó así como el -- primer documento que con toda claridad ideológica analizó la problema nacional.

El 7 de enero de 1907 en Orizaba, Estado de Veracruz, surgió --- otro movimiento obrero cuando los trabajadores de la Industria - Textil de Río Blanco lucharon para mejorar sus condiciones de -- trabajo, pero fueron víctimas también, de las medidas represivas tomadas en contra de los trabajadores mineros de Cananéa.

El 23 de octubre de 1907 en la Villa de Allende, Estado de Chi-- huahua los trabajadores de la Casa Comercial del Señor Florencio Torres, elevaron una petición al gobernador de esa entidad para solicitar su participación en el problema a fin de regular las -

horas de trabajo, posteriormente y ante el representante municipal de la entidad, celebraron un convenio en el que se permitía a los trabajadores de esa casa comercial laborar hasta las dos - de la tarde de los domingos y descansar además los días considerados festivos.

En el mes de abril del año de 1910, la Asamblea Nacional Antirreeleccionista con delegados de todo el país y conjuntamente --- los señores Francisco I. Madero y Francisco Vázquez Gómez, redactaron un programa de gobierno, donde afirmaban en el punto sexto el logro del triunfo electoral, con que se mejorarían las condiciones materiales, intelectuales y morales del obrero creando - escuelas-talleres y procurando la expedición de leyes sobre pensiones y accidentes de trabajo.

Después del fraude electoral del General Díaz y del frustrado en encarcelamiento de Don Francisco I. Madero, cuando éste con ayuda del Doctor Rafael Cepeda logró escapar de sus captores para internarse hasta San Antonio Texas en los Estados Unidos de América, donde con la ayuda de algunos colaboradores, entre ellos Ro-

que Estrada, Juan Sánchez-Azcona, Francisco González Garza, Enri- que Bordes Mangel y Ernesto Fernández redactó y corrigió él mis- mo el documento que con su firma al calce llevó el nombre de --- Plan de San Luis Potosí en el que se declaran nulas las eleccio- nes para el Presidente y Vice Presidente, Ministro de la Corte, Diputados y Senadores celebrados los meses de junio y julio de - 1910 y en el que a la vez se convocó al pueblo mexicano para que a partir de las seis de la tarde del día 20 de noviembre de ese mismo año tomaran las armas y se arrojara del poder al dictador. Al sobrevenir el movimiento armado, los Jefes Revolucionarios de terminaron, por regla general, en cada plaza que tomaban, las -- condiciones de trabajo que juzgaron convenientes. Al triunfo de la Revolución, los actos legislativos en materia - de trabajo se volvieron numerosos. El Gobierno de Francisco I. Madero publicó el 18 de diciembre - de 1911 la Ley que creó el Departamento de Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento. La Ley resultó en su exposición - de motivos uno de los cuadros más completos de los problemas de

trabajo de nuestro país.

Posteriormente en la ciudad de Chihuahua, en marzo de 1912, el - General Pascual Orozco Comandante de Rurales desconoció a Madero y expidió un plan denominado Pacto de la Empacadora, en el punto treinta y cuatro, inciso tres de dicho Plan, la referencia a la Jornada de Trabajo a la letra decía.

III.- Se reducirán las horas de trabajo, siendo hasta diez horas como máximo para los que trabajen a jornal y doce para los que lo hagan a destajo.

El Decreto número 30 expedido por Gobernador de Chiapas Flavio - Guillén, constituye un antecedente más, de conformidad con estas disposiciones sobre Jornada de Trabajo, las horas laborables no debían exceder de diez por cada día. (artículo 251). Esta Ley - fue publicada en el Periódico Oficial de esa entidad el 14 de di - ciembre de 1912.

El 19 de febrero de 1913, Victoriano Huerta Usurpó el Poder.

En septiembre de 1913, algunos Diputados de la XXVI Legislatura, presentaron un importante proyecto de Ley, en el cual se estable

cía respecto a la Jornada de Trabajo, la de diez horas si se tra
taba de trabajo diurno, y de ocho horas si era nocturno (artícu-
lo 2o. Fracción II).

El 15 de julio de 1914, Victoriano Huerta presentó su renuncia -
al Congreso de la Unión como supuesto Presidente interino de Mé-
xico y el entonces Secretario de Relaciones Exteriores Francisco
Carbajal, se hizo cargo del Poder Ejecutivo. Después de firma--
dos los tratados de Teoloyucan, Carranza llegó a la capital de -
la República el 20 de agosto de 1914 y de conformidad con el pun-
to quinto del Plan de Guadalupe, ocupó interinamente la presiden-
cia.

De 1914 a 1916, como reflejo al triunfo de las fuerzas revolucio-
narias, los jefes militares encargados de los gobiernos en algu-
nas entidades federativas dictaron una serie de medidas tendien-
tes al mejoramiento de las condiciones de los trabajadores del -
campo y de la ciudad.

El 23 de agosto de 1914 el Gobernador y Comandante militar del -
Estado de Aguascalientes, Alberto Fuentes D. estableció la jorna-

da máxima de ocho horas.

El 15 de septiembre de 1914, en el Estado de Puebla, son dictados tres decretos por el General y Jefe del Ejercito del Noroeste Pablo González; el primero hacía mención sobre el Salario Mínimo, el segundo en relación al tema que me ocupa, fijaba la -- Jornada Máxima Legal en ocho horas diarias; y el tercero se refería a la abolición de las deudas de los peones.

El 19 de septiembre de 1914, Don Luis F. Domínguez gobernador - del Estado de Tabasco, emitió una disposición donde limitó la - Jornada de Trabajo a ocho horas diarias.

Durante el mes de octubre de 1914, en el Estado de Veracruz, se dictó un decreto en el que se fijaba la Jornada de Trabajo Máxima en nueve horas diarias.

En el mismo mes de octubre, en el Estado de Chiapas, Jesús Agustín Castro publicó una Ley de Obreros, en ella y en relación a nuestro tema, se establecía la Jornada de Trabajo Máxima de --- diez horas en las fincas de campo, fábricas, obras de construcción y jornada de ocho horas en las minas.

En el capítulo tercero del Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo del Licenciado Rafael Zubarán Capmany, señaló como jornada máxima de trabajo la de ocho horas efectivas a partir del momento en que el trabajador ingresaba en el taller o establecimiento en que prestaba sus servicios sin que se computara dentro de la jornada el tiempo destinado a comida, ni el asignado para los -- periodos de descanso. Igualmente, no se consideraba el tiempo - que el trabajador empleara para trasladarse de su lugar de residencia a la fuente de trabajo, siempre que así se estableciera - en el contrato y la empresa no distara más de cuatro kilómetros. Por lo que respecta a la Ley del Trabajo de Salvador Alvarado - del 15 de diciembre de 1915, en la exposición de motivos, se con sideraron estrechamente ligados los conceptos jornada y salario. El capítulo IV, artículos del 71 al 73 que se titula Jornada Máxima, se distinguen diversas duraciones en el trabajo ordinario: para el campo la duración del trabajo sería de ocho horas dia--- rias y cuarenta y cuatro horas a la semana, para las labores de los albañiles, carpinteros y herreros, ocho horas diarias y cu

renta y cuatro semanales; para los oficios públicos y privados, ocho horas y media diarias, con un día de descanso a la semana; en hoteles, cafés y fondas se debería laborar ocho y media horas diarias.

En la Ley del Estado de Coahuila, de Espinoza Mireles, igualmente se reglamentó el tiempo de duración del trabajo y el salario. El Capítulo III se titula Jornada Máxima y Salario Mínimo; y en él se reconoce como jornada máxima ordinaria la de ocho horas en las fábricas, talleres, centros industriales y en las minas; nueve horas para las oficinas y establecimientos mercantiles, pero se considera como tiempo trabajado el destinado por los asalariados para tomar sus alimentos.

Por último el Congreso Constituyente de 1916 a 1917 adopta por generalizada la jornada de ocho horas.

D. TIPOS DE JORNADAS.

De acuerdo a las disposiciones vigentes sobre la jornada de trabajo, se pueden establecer los siguientes tipos:

1) JORNADA DIURNA. Es la comprendida entre las seis y las veinte horas, la cual tendrá una duración máxima de ocho horas. Se encuentra regulada en los artículos 60 y 61 de la Ley en materia.

2) JORNADA NOCTURNA. Es la comprendida entre las veinte y las seis horas, la cual tendrá una duración máxima de siete horas, - también regulada por los artículos 60 y 61 de la Ley en Materia.

3) JORNADA MIXTA. Es la que comprende período de la jornada -- diurna y nocturna, siempre y cuando el lapso nocturno sea menor de tres horas y media, pues si lo rebasa, se comprenderá como -- jornada nocturna.

Su duración máxima será de siete horas y media, a su vez, se encuentra regulada por los artículos 60 y 61 de la Ley en Materia.

4) JORNADA CONTINUA. La ley no la define, sólo hace mención que durante el transcurso de esta jornada, se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos; ésto es, con el fin de -- evitar la excesiva fatiga del trabajador, (artículo 63 de la ley). En la inteligencia de que la media hora de descanso se le tomará como tiempo efectivo, cuando el trabajador no pueda salir de la -

fuente de trabajo (artículo 64 de la ley). El precepto no señala el momento en que se deba tomar o efectuar el descanso, por lo que el patrón y los trabajadores de acuerdo con las necesidades de producción señalarán la media hora de descanso. Esta mención deberá ir insertada en el Contrato Individual de Trabajo y en el Reglamento Interior de Trabajo; en caso de que exista Sindicato dentro de la empresa, se deberá establecer en el Contrato Colectivo.

En el supuesto caso de que el patrón omita otorgar la media hora de descanso, la Jurisprudencia al respecto señala:

"JORNADA CONTINUA, OMISION DE CONCEDER DESCANSO EN - LA". El hecho de que el patrón no haya otorgado al trabajador con jornada continua, un descanso de media hora por lo menos, sólo implica que faltó al cumplimiento de la obligación que el impone el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, más no confiere al trabajador la facultad de cobrar esa media hora como --- tiempo extraordinario.

Tribunal Colegiado del Décimo Segundo de Circuito. Amparo Directo 73/78 Waldina Manriquez Peña. 23 de enero de 1981. Unanimidad de Votos. Ponente: Joel González Jiménez. Informe 1981 Tercera parte, pág. 361.

Por lo que respecta a la media hora que se debe otorgar al trabajador cuando no pueda salir de la fuente de trabajo, es necesario

hacer mención de la opinión que sustenta nuestro más Alto Tribunal:

JORNADA CONTINUA, MEDIA HORA DE DESCANSO EN LA, Y HORAS DE REPOSO O COMIDAS CUANDO EL TRABAJADOR NO PUEDA SALIR DEL CENTRO DE TRABAJO, PRESTACIONES DIVERSAS. - Los artículos 63 y 64 de la Ley Federal del Trabajo establecen dos tipos distintos de prestaciones. El artículo 63 dispone que durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. El anterior precepto tiene como finalidad evitar la excesiva fatiga del trabajador en sus labores y tiene aplicación cuando la jornada es continua, tratándose de la jornada máxima permisible por la propia ley, por lo que, si la jornada pactada establece una solución de continuidad en el transcurso de la misma, o bien dicha jornada es inferior a la máxima legal, el precepto en cita no es aplicable. Por su parte el artículo 64 establece una prestación totalmente distinta, como lo es que en la jornada que se pacta se admita un lapso de reposo para el trabajador, que puede ser utilizado para descansar o tomar alimentos, caso en el cual si el trabajador no puede salir para disfrutar de ese tiempo fuera del lugar donde presta sus servicios, dicho tiempo debe ser computado como tiempo efectivo dentro de la jornada de trabajo.

Amparo Directo 3351/76. Severiano García y otros. 1 de octubre de 1979. Unanimitad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

4a. SALA, Séptima Epoca, Volumen Semestral 127-132, Quinta Parte, Pág. 39.

5) JORNADA DISCONTINUA. Carece también de una definición por la Ley. Por lo que esta jornada se ve interrumpida durante el período de reposo o comida, en el cual los trabajadores disponen

libremente de la interrupción, cortando así, la prestación de su servicio, retirándose de la empresa y retornando una vez concluido el lapso concedido o tiempo otorgado, como la Ley no previene el lapso, yo propongo sesenta minutos.

Por lo anterior, es importante considerar que "los trabajadores que desempeñan su actividad en la calle, los que tienen zonas extensas de trabajo, los que laboren en varios lugares, no pueden salir del centro de trabajo y su jornada será discontinua cuando salgan del ámbito de su trabajo, cuando dejen de estar a disposición; ésto es, al alcance del patrón, fuera de su control. Si el patrón les fija la obligación de que tomen alimentos en cierto lugar, la jornada podrá ser continua, de acuerdo con las circunstancias específicas que concurran en cada caso".⁹

Para efectos de pago, solo se computarán las horas en que el trabajador se encuentre dentro de la empresa o bajo el servicio del patrón.

9.- Briceño, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Edit. Harla, México 1983. Pág. 118 y 119.

6). JORNADA REDUCIDA. Puede definirse como la Jornada pactada en un Contrato de Trabajo, donde el obrero se obliga a prestar - sus servicios al patrón por un tiempo menor al de la Jornada Legal. Por lo que para los efectos de pago, éste se hará en forma proporcional a las horas ordinarias.

7). JORNADA DE MENORES. Se encuentra regulada en el artículo - 177 de la Ley en Materia, el cual al respecto menciona: "La jornada de trabajo de menores de dieciseis años no podrán exceder - de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposo de una hora por lo menos.

Esto tiende a que el Derecho Protector de Menores, en su conjunto de disposiciones, confirme su propósito de asegurar la educación, el desarrollo físico, la salud y la moralidad de los menores que tengan la necesidad de laborar.

La edad mínima que la Constitución fija para que un menor de --- edad pueda prestar sus servicios es de 14 años.

Queda prohibido utilizar el trabajo de los menores de catorce y dieciseis años que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Asimismo, el trabajo de éstos queda sujeto a vigilancia especial de la Inspección del Trabajo.

Para la prestación de sus servicios necesitan autorización de -- sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que per tenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política. Deberán obtener además, un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la -- inspección del trabajo. Sin el requisito del certificado, nin-- gún patrón podrá contratar estos servicios.

Queda prohibido utilizar el trabajo de los menores de dieciséis años en: Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmedia-- to, trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas - costrumbres; trabajos ambulantes, salvo autorización especial de

la inspección del trabajo, trabajos subterráneos o submarinos; - labores peligrosas o insalubres; trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal; establecimientos no industriales después de las diez de la noche; trabajo de maniobras de servicio público en zonas de jurisdicción federal; y las demás que determinen las Leyes.

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de --- dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En el caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos - por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada y el salario de los días domingo y de descanso obligatorio, independientemente al salario que les corresponda por esos días, se les pagará un salario doble por el servicio prestado.

Disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos. Los patronos que ocupen a dicho personal, exigirán que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo; llevar un re-

gistro de inspección especial, con la indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo; distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares; proporcionarles capacitación y adiestramiento en términos de la Ley; y proporcionar a la inspección del trabajo los informes que les sean solicitados.

8). JORNADA INDETERMINADA. Es aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales dice la Ley, deberán disfrutar de reposo suficiente para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche. La Ley los define como aquellos que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propias o inherentes al hogar de una persona o familia.

Regulan sus condiciones de trabajo, los artículos 331 al 343 de la Ley Federal del Trabajo.

Es necesario destacar que, "el servicio doméstico y el trabajador industrial familiar, no están sujetos a los preceptos relativos a la duración de la jornada. El servicio doméstico, por ra-

zón de que el trabajador vive al lado del patrón y de que el ser vicio de asistencia en una casa no es continuo. El trabajador - de la industria familiar tiene más interés que el Estado, en dar protección a su cónyuge y sus hijos".¹⁰

Para efectos de cómputo del salario, los alimentos y la habita-- ción se estimarán equivalentes al cincuenta por ciento del sala-- rio que se pague en efectivo.

Los patrones están obligados, a guardar consideración al trabaja-- dor doméstico, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de -- obra; proporcionarle un lugar cómodo e higiénico para dormir; -- una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo - que aseguren la vida y la salud; cooperar para la instrucción ge neral del trabajador doméstico; pagar los gastos del sepelio en caso de muerte.

Los trabajadores domésticos están obligados, a guardar al patrón a su familia y a las personas que concurren al hogar donde pres-- ten sus servicios, consideración y respeto; poniendo el mayor --

10.- Castorena, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero 4a. Edición, Eds. México, 1964, Pág. 125.

cuidado en la conservación del manejo de la casa.

Por lo que respecta a la Terminación del Contrato de Trabajo, el trabajador puede hacerlo dando aviso al patrón con ocho días de anticipación. Por su parte, el patrón también podrá dar por terminada la Relación de Trabajo, sin responsabilidad, dentro de -- los 30 días siguientes a la iniciación del servicio y en cual--- quier tiempo, sin comprobar la causa de esa rescisión, siempre y cuando pague al trabajador una indemnización consistente en tres meses de salario y veinte días por año de servicio si el contra- to fuere por tiempo indefinido o en las otras indemnizaciones - tratándose de contrato a tiempo fijo.

El patrón deberá pagar el salario que corresponda al trabajador - hasta por un mes cuando sufra alguna enfermedad natural y, si la enfermedad no fuere crónica, proporcionarle asistencia médica en tre tanto se logra su curación o se inscribe en algún servicio - de asistencia.

Por lo que respecta al pago de Tiempo Extraordinario, la juris-- prudencia señala:

HORAS EXTRAS. Su pago es improcedente, tratándose de trabajadores domésticos. Cuando ambas partes, reconocen que la naturaleza del trabajo que desempeñaba la actora era de doméstica y toda vez que esta clase de trabajo se reglamenta por disposiciones especiales -- contenidas en el Título Sexto, Capítulo XIII de la -- Ley Federal del Trabajo, en las que se establece que dichos trabajadores deberán disfrutar de reposo suficiente para tomar sus alimentos y de descanso en la noche, no pueden tener aplicación automáticamente las disposiciones generales contenidas en la Ley mencionada, al regular las condiciones de trabajo y por lo -- tanto no puede establecerse "a priori" que se haya la borado tiempo extraordinario, no obstante la permanencia en el lugar del trabajo por un horario mayor del lega.

Amparo Directo 2121/80 Rosa Alvarez Ortega. 18 de junio de 1981. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre, Secretario. Alfonso Hernández Suárez.

9). JORNADA SEMANARIA. Es la que rige en México, la cual comprenderá cuarenta y ocho horas repartidas en cada día de la semana, de lunes a sábado, procurando siempre que el día de descanso sea el domingo.

La Ley Federal del Trabajo contempla la posibilidad de que los trabajadores previo arreglo con el patrón, puedan repartirse las horas de trabajo en la semana de cuarenta y ocho horas, a fin de permitir al trabajador reposar el sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente. Por lo que naturalmente se tendrán

que aumentar las jornadas diarias, lo que lleva a considerar que dicho precepto resulta inconstitucional, cuestión que a mi punto de vista no resulta así, ya que generalmente estos acuerdos se realizan en beneficio y a petición de los trabajadores, creando conciencia del acto y consentimiento tácito para no lesionar sus intereses. Con base en esta disposición se ha logrado un proceso de unificación en jornadas acumuladas, que resultan indispensables en determinados tipos de labores.

Una particularidad a este tipo de jornada resulta cuando, el día es inhábil, por lo cual recorro al criterio que sustenta la Corte, el cual menciona.

JORNADA SEMANARIA, DISTRIBUCION DE LAS HORAS DEL SABADO EN LA CUAL ES INHABIL. Si un Sindicato y el patrón convienen en que con el fin de permitir el reposo de los trabajadores en el día sábado se reportan las horas de trabajo correspondiente al sábado en los restantes días laborables de la semana, quedando de esta suerte, aumentar la jornada ordinaria en una hora; como esa hora que se agrega a la semana no corresponde a los días trabajados de lunes a viernes, sino que como son las que ordinariamente se trabajan en 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, trabajar la hora en que fue aumentada la jornada ordinaria durante la semana previa a la citada fecha, ya que dicha hora no corresponde a cada uno de los días traba-

jados, sino concretamente a la jornada del sábado, de donde resulta igualmente incuestionable que la hora - que se haya trabajado durante esa semana, constituya tiempo extraordinario.

Amparo Directo 303/78. Standard Components de México, S.A. 30 de noviembre de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

4a SALA Séptima Epoca, Volumen Semestral 115-120, --- Quinta Parte. Pág. 61.

10). JORNADA DE EMERGENCIA. Es aquélla que prestan los trabajadores distinta a las labores normales de la empresa, que tiene - como premisa fundamental, evitar un daño que traiga como consecuencia, males irreparables, y así la pérdida de la fuente de -- trabajo o de las personas que laboren en ella.

La Ley Federal del Trabajo hace referencia a este tipo de jornada en el artículo 65, el cual autoriza la prolongación "por el - tiempo estrictamente indispensable para evitar los males"; re--- fuerza más este precepto, la misma Ley en su artículo 134, fracción VIII, cuando impone al trabajador la obligación de "prestar auxilio en cualquier tiempo".

Es un deber ético traducido en una obligación jurídica pero, en la cual se deberá demostrar su necesidad, sino se dejaría al li-

bre arbitrio del patrón, caso que no debería suceder, ya que se prestaría a anomalías por parte de éste, así la Corte ha regulado tal precepto y al respecto menciona en una jurisprudencia:

JORNADA, PROLONGACION DE LA, OBLIGACION DE ACREDITAR SU NECESIDAD. Para que el patrón obligue a los trabajadores, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o a la existencia misma de la empresa a que se refiere el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo, a prolongar su jornada de trabajo o para que pueda sancionarlos en caso de no acatar la orden según lo establecido por el Reglamento Interior de -- Trabajo, es necesario que el patrón acredite que efectivamente en la especie concurrieron las circunstancias señaladas a que se refiere el citado artículo.

Amparo Directo 5540/78. Compañía Minera de Cananéa, - S.A. 5 votos, Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

4a. SALA Séptima Epoca, Volumen Semestral 121-126, -- Quinta Parte, Pág. 47.

11). JORNADA HUMANITARIA. Por lógica e interpretación jurídica debo mencionar, que es aquella jornada que reúne y contiene las disposiciones legales que el legislador considera como básicas y fundamentales para el desarrollo armonioso de las labores diarias, desempeñadas por los trabajadores.

Sobre el particular, el Maestro Mario de la Cueva, menciona; ---
"La jornada Humanitaria es la jornada máxima para aquellos traba

jos que requirieren un desarrollo considerable de energía. Y las consecuencias de este principio son de extraordinaria importancia, ya que las autoridades mexicanas, a petición de los obreros y cuando se demuestre lo excesivo de la jornada, están en la obligación de decretar la reducción. En este sentido se encuentra México obligado a seguir las indicaciones de la oficina Internacional del Trabajo, cuando los intentos de reducción se funden en la necesidad del trabajador y no solo en una lucha contra el paro".¹¹

En forma diversa, entiendo por jornada inhumana, aquella en que no se obedecen ni se siguen las disposiciones legales consagradas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo respecto a las condiciones de trabajo previamente establecidas; esto es, son jornadas bárbaras, duras, excesivas, inflexibles, no revisan carácter humano.

Nuestra Constitución en su artículo 123, fracción XXVII, inciso a), establece que serán condiciones nulas y no obligarán a los -

11.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa, México 1972. Pág. 607.

contrayentes, aunque se expresen en el Contrato; las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesivo, dado la índole del trabajo.

12). JORNADA ESPECIAL. En mi punto de vista, es aquélla que -- tienen que laborar los trabajadores en un día de descanso semanal o en un día de descanso obligatorio. La Ley define este de ca ns o de los trabajadores como: "los períodos durante los cuales el trabajador deja de estar a disposición del patrón, con la finalidad de reponer las energías perdidas, convivir con su fami lia o conmemorar algún acontecimiento.

Día de descanso semanal, por cada seis días de trabajo disfrutará de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario inte gro. En los trabajos que requieran una labora continua, los tra bajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los descansos semanales. Se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso semanal. Si se quebranta esta disposición, el

patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponde por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. Los trabajadores que presten servicio en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Los trabajadores que deban laborar en un día de descanso obligatorio, son por necesidades de la empresa, en el caso de que no -- sea posible que todos los trabajadores disfruten al mismo tiempo de los días de descanso obligatorio, los trabajadores y los pa--trones determinarán el número de obreros que deberán laborar en esos días; si no llegan a un acuerdo, la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente resolverá. Los trabajadores están obli--gados a prestar sus servicios pero en tal caso tienen derecho a que se les pague independientemente del salario que les corres--ponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

Son días de descanso obligatorio el 1o. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1o. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, el

10. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y el 25 de diciembre, estos días deberán pagarse con salario íntegro.

Los Sindicatos y patronos en los Contratos Colectivos y en los Contratos Ley han convenido en otros días de descanso obligatorio con pago de salario íntegro, independientemente del semanal y los obligatorios que establece la Ley.

13). JORNADA EXTRAORDINARIA. Es aquella que el trabajador labora por causas extraordinarias, inmediatamente después de terminada su jornada normal de trabajo y la cual no podrá exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Se pagará con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del mencionado. La prolongación de la jornada extraordinaria que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de su jornada, sin perjuicio de las sanciones

nes a que se haga acreedor el patrón. (referencia artículo 66,
67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO II.

EL TIEMPO EXTRAORDINARIO.

A. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO EN EL MUNDO

Los antepasados vivieron en grupos y en hordas; así surgió la so-
cidad humana. A lo largo de este proceso de desarrollo (bastan
te dilatado), fueron creándose entre los hombres relaciones que
en el mundo animal no existían ni podían existir: las relaciones
en torno al trabajo.

Durante el transcurso de milenios, a fuerza de acumular expe---
riencias, los hombres aprendieron antes que nada a producir los
instrumentos más simples de trabajo y a desarrollar así, sus la-
bores diarias obligados por la necesidad de subsistir, estos eleme
ntos fueron perfeccionándose con el tiempo.

Así pues, el hombre primitivo no guardaba excedente alguno des--
pués de cubrir las necesidades de vida más parentorias; es decir,
que no producían, se explica por qué la sociedad primitiva no tu
vo clases sociales ni llegó a conocerse la explotación del hom--
bre por el hombre. La propiedad social sólo existía dentro de -
los límites de cada comunidad por separado. Se trataba de peque

ñas comunidades, más o menos aisladas unas de otras.

En la sociedad primitiva las actividades del trabajo de los hombres se basaron en la "cooperación simple", se le llama de esta forma porque es la aplicación simultánea de una cantidad aplicada de fuerza de trabajo para la ejecución de labores homogéneas. La cooperación brindaba al hombre la posibilidad de ejecutar tareas que habrían sido irrealizables para un solo individuo.

El nivel tan bajo de producción y la insuficiencia de objetos de consumo imponían la necesidad de una distribución igualitaria. - Los productos del trabajo apenas alcanzaban las necesidades primarias. Un paso portentoso en esta sociedad primitiva fue la división del trabajo; pero no se puede hablar aún de un tipo de -- jornada o alguna regularización de ésta.

La aparición de la propiedad privada va unida a la división del trabajo y al desarrollo del cambio, así los individuos empiezan a dividirse actividades y surge con ésto la explotación del hombre por otros hombres con el fin de lucro y mejores condiciones de vida para unos cuantos, a quienes no importó el someter a grupos de seres humanos bajo condiciones inhumanas de trabajo. Es-

to creo al régimen esclavista, una etapa en el proceso de desarrollo de la sociedad humana. La explotación del ser humano por generaciones representó el avance postrimero de la humanidad; pero este régimen encerró irreductibles contradicciones que habrían de llevarlo definitivamente al fracaso. El hecho de que los esclavos no tuvieran el más pequeño interés económico por los resultados de su trabajo impedía que sus labores se enfocaran a una senda de progreso técnico y social acusado.

Así nació entonces el feudalismo; en él las fuerzas de producción alcanzaron un grado más alto de desarrollo que en la esclavitud. Se elevaron las técnicas de producción pero por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no encontraron ningún progreso. Surge después de estos regímenes el Capitalismo, la propiedad capitalista sobre los medios de producción conocida hoy por hoy como la propiedad privada, no nace del trabajo pero ha servido para explotar a los obreros.

La fuerza de trabajo que los obreros ejercen durante el proceso de producción se convierte en mercancía que se vende por un de--

terminado precio pero sin importar al patrón cuanto tiempo de es fuerza lleva esta realización.

El nivel de las necesidades habituales de los obreros no ha sido igual en todos los países. Las características del cambio histórico de los países y las condiciones en que se fueron formando - las clases de los obreros asalariados determinaron en buena parte el carácter de sus necesidades y condiciones de trabajo.

El Tiempo Extraordinario de Trabajo efectuado por los obreros representó arrancarle a éste más trabajo para enriquecer a los patrones, que se esforzaron por elevar las cuotas de ganancias a base de prolongar las jornadas de trabajo al máximo.

Se llama jornada de trabajo al tiempo del día durante el cual -- permanece el trabajador en la empresa a disposición del patrón. Si ello fuera posible, el patrón obligaría a sus trabajadores a laborar durante las veinticuatro horas del día.

El hombre necesitó y necesita, parte del día para reponer sus -- fuerzas, descansar, dormir y alimentarse. Esto impuso variar -- los límites puramente físicos de las jornadas de trabajo a que -

era sometido. Era necesario crear conciencia de que el exceso - de la jornada; es decir, el Tiempo Extra, exige límites morales también, ya que el trabajador necesita espacio para satisfacer - necesidades culturales y sociales.

Los patrones en su insaciable avidéz de ganancias económicas nunca han respetado los límites morales y físicos de las jornadas - prolongadas. El dinero siempre ha sido la meta del hombre, su - obtención es vital porque sirve para subvención de necesidades - cotidianas tanto para el patrón como para el obrero, pero del -- obrero el patrón se ha olvidado.

La inclinación al robo se debe muchas veces a la desmedida explotación de las fuerzas de trabajo y poca remuneración en él, además de acortar la vida del trabajador, aumenta la morbilidad de la población trabajadora.

En el período del nacimiento del capitalismo, el poder público - dictaba en interés de los patrones, leyes especiales que obligaban a los trabajadores asalariados a laborar el mayor número posible de horas. La técnica hallábase entonces a un bajo nivel,

las masas de campesinos y artesanos podían todavía trabajar por su cuenta, por lo consiguiente hacía que los patrones no dispusieran de un sobrante de trabajadores.

La situación se agravó al extenderse la producción maquinizada y el crecimiento de la población proletaria, consecuentemente el patrón dispuso de suficientes trabajadores que tuvieron que someterse a él, ya que de otra forma peligraba la manutención de su familia de por sí precaria. Ya no era necesario que el poder público dictase leyes prolongando la jornada de trabajo.

El patrón podía alargar el tiempo de trabajo hasta el máximo recurriendo a coerciones económicas. En estas condiciones, la clase trabajadora comenzó a luchar tenazmente por la reducción de las jornadas exhaustivas de trabajo.

Así pues, conforme fue creciendo la resistencia de los trabajadores comenzaron a promulgarse en la mayoría de países leyes que limitaban la Jornada Ordinaria y otras que regulaban el Tiempo Extraordinario.

De esta forma en determinadas circunstancias resultó necesario -

prolongar la duración del trabajo diario, semanal, mensual o ---
anual; ya que de no ser así el proceso productivo se vería seria-
mente afectado y se ocasionarían graves daños a la sociedad.

De aquí que las diferentes legislaciones y los organismos inter-
nacionales autorizaron laborar Tiempo Extraordinario, siempre --
que se sujetaran a limitaciones con el fin de evitar dañar la sa-
lud del trabajador por el exceso de la Jornada de Trabajo.

"Los convenios 1 y 30; y la recomendación 116 señalan prohibicio-
nes y se pronuncian en el sentido de que toda legislación positi-
va limite el número máximo de horas de tiempo extraordinario. El
convenio 1 (artículo 2), limita la prolongación de la jornada a
una hora por día y el convenio número 30 (artículo 4), limita la
duración diaria a diez horas. Por su parte el Convenio sobre --
las horas de Trabajo Industrial (1919), determina que el tiempo
extraordinario por semana no deberá de exceder de doce horas." 12
Por lo que respecta al número máximo de horas extraordinarias --
permitidas, es de señalarse que éste puede referirse a la jorna-

12.- Publicación de la Revista de la Oficina Internacional del -
Trabajo. Diciembre 1925.

da diaria, a la duración semanal o anual. En la actualidad la mayoría de las Legislaciones consideran al Tiempo Extraordinario como la prolongación que sufre en su duración la Jornada Ordinaria de Trabajo, no pudiendo exceder de tres días consecutivos; - existen algunas otras legislaciones que limitan el tiempo extraordinario a sólo tres veces por semana.

El interés de los trabajadores exige que de prolongarse la Jornada Ordinaria, se cubra su pago al cien por ciento más de lo que perciben por Jornada Ordinaria. En caso de violación a los límites trazados por la legislación se le impondrá al patrón una tasa superior.

Por lo que respecta a la libertad del trabajador para aceptar o reusar a laborar tiempo extraordinario, la opinión más generalizada señala que se deje a su entera convicción laborarlo, pero - se le obliga en los casos de urgencia a prestar sus servicios.

B. ANTECEDENTES HISTORICOS EN LA LEGISLACION MEXICANA.

En 1857, nuestra Constitución recoge los principios fundamenta-

les del liberalismo económico y político, por lo que se consagró la libertad de trabajo y se determinó que el Estado no debía intervenir en las relaciones económicas; la dirección de la empresa era patrimonio exclusivo del patrón, que las relaciones de -- trabajo deberían de regularse de conformidad a la voluntad de -- las partes manifestadas o acordadas en el contrato, que dicho -- contrato debía ser considerado como la prestación de servicios y que las condiciones de trabajo debían fijarse de conformidad al libre juego de la oferta y la demanda.

Este contrato contemplaba que cuando las partes no poseen la misma fuerza para negociar, el trabajador que no cuente con los recursos necesarios se ve coaccionado y sin libertad para elegir un trabajo remunerado. Lo anterior aunado a la concurrencia hecha por los patrones de evitar el alza de los costos de producción provocaba que los trabajadores obligados por la necesidad de vender su esfuerzo de trabajo, se condenaran en nuestro país a la más absoluta pobreza y arrancaron de su ánimo toda posibilidad de desarrollo nacional.

Al principio los reproches se hicieron pacíficamente, con silencio y desaliento, ninguna esperanza para el pueblo, pero a medida que la realidad fue haciendo verdicos los ideales de aquellos que dudaban que bastaba con proclamar mejores condiciones de trabajo para respetar y dignificar al hombre trabajador se fueron haciendo cada vez más abiertos, hasta llegar el momento en que los trabajadores mexicanos con las armas en las manos, exigieron al estado absolutista intervenir en la vida económica del país en representación de los intereses de la clase trabajadora. Las primeras disposiciones que regularon la Jornada Extraordinaria se pueden encontrar en el Capítulo Tercero del Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo del Licenciado Rafael Zubarán, donde mencionaba que la jornada extraordinaria, no podía excederse más de tres horas por día ni más de setenta días por año; se cubriría abonándose por cada hora extraordinaria la cantidad equivalente a la hora y media del trabajo ordinario.

Otra mención al Tiempo Extraordinario fue contemplada por el Proyecto de la Ley del Trabajo del 15 de diciembre de 1915, donde -

se aludía al respecto: "el tiempo extraordinario deberá pagarse cincuenta por ciento más del ordinario, si el trabajo se efectúa durante el día, y cien por ciento, si se laborara durante la noche.

Por último en la Ley de Espinoza Mireles, igualmente se reglamentó el tiempo extraordinario conforme a los preceptos señalados en el proyecto de Ley de Rafael Zubarán, donde se estipulaba que el Tiempo Extra no podía exceder de tres horas diarias, ni de se enta días por año.

Así se manifiesta el deseo de realizar las Reformas Económicas y Sociales que resultasen de provecho para las libertades del trabajador mexicano, esta necesidad creó los canales para que el Estado procurara mejorar las condiciones de trabajo conforme a la dignidad del obrero para que de esta forma se establecieran las condiciones materiales, intelectuales, económicas y morales de la clase obrera.

La Legislación consideró entonces, el establecimiento de la Jornada Máxima, un Descanso Semanal y la regulación del Tiempo Ex--

tra, constituyéndose los primeros preceptos legales sobre el tema que me ocupa.

Comienza entonces a gestarse nuestro Derecho Laboral, partiendo de la consideración de que el trabajador es parte sustancial de los grupos sociales. El Congreso Constituyente de 1916 a 1917 - puso de manifiesto que las jornadas excesivas degeneraban la raza humana, por eso la limitación de la jornada respondió al deseo de preservar la libertad, la vida y la energías de los trabajadores, así como la de ser instruidos, la clase obrera tuvo derecho a exigir la implantación de jornadas máximas de ocho horas y su prolongación debía atender a la naturaleza del trabajo.

De esta forma el texto Constitucional, consagró tipos y lapsos - de tiempo que deberían cubrir las jornadas, contemplando también en determinadas circunstancias se pudiese hacer indispensable la prolongación de la jornada de trabajo por causas naturales o especiales, ya que de otra forma se podría paralizar las actividades de las industrias. Se regula entonces por primera vez al -- Tiempo Extraordinario. Autorizándose la prolongación de la Jor-

nada de Trabajo dentro de ciertos límites que tuvieron como finalidad evitar los efectos de fatiga y daños a la salud del trabajador. Por ello la Fracción XI del Apartado A, del artículo 123 Constitucional señala: "Cuando por circunstancias extraordinarias deb n aumentarse las horas de la jornada, se abonará como - salario por el tiempo excedente un cien por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces -- consecutivas. Los hombres menores de dieciseis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos".

De esta forma nuestra Constitución pone fin a la serie de injusticias que se derivaron de la falta de aplicación de un precepto legal no regulado y que afectaba la base de nuestra estructura social como lo es la clase trabajadora.

C. CONCEPTO Y ANALISIS.

Nuestra ley, ha tomado en consideración algunas circunstancias - que se presentan en las empresas cuando éstas tienen necesidad -

de prolongar la jornada de trabajo, en virtud de exigencias de orden técnico y productivo, imprescindibles para el desarrollo de la misma, por lo cual el obrero después de sus horas ordinarias de trabajo, puede trabajar Tiempo Extraordinario, a fin de aumentar sus ingresos y cooperar con la empresa, ya que ésta debe pagar por esas horas el doble de lo que normalmente gana el trabajador. El Tiempo Extraordinario se ha entendido como una prolongación de la Jornada Ordinaria de Trabajo.

Ampliando el concepto se puede definir al Tiempo Extraordinario, como el tiempo que labora el trabajador una vez concluida la duración de su jornada ordinaria por circunstancias extraordinarias, y encontrándose al servicio del mismo patrón y el cual no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

Es Tiempo Extraordinario porque se sale de la regla común; es decir, sucede algunas veces, comprendiendo lapsos de tiempo fuera de los ordinarios.

Al excederse por más tiempo la Jornada de Trabajo Ordinaria, no

debe tomarse como un acto arbitrario, "sino que debe ser la consecuencia de una necesidad de la empresa, pues solamente puede justificarse la flexión del principio de la jornada máxima".¹³

La definición que da el Maestro De la Cueva, en mi criterio es bastante acertada, lo único que no aclara es el renglón relativo a que una vez concluida la Jornada Ordinaria de Trabajo se estará en el supuesto del Tiempo Extraordinario, ya que se podrían dar los casos en que por circunstancias especiales el trabajador empiece a laborar antes del comienzo de su Jornada Ordinaria, o bien en el período de descanso o en el tipo de jornada que labora el trabajador, aquí nos encontraríamos que es aplicable el -- concepto de Tiempo Extraordinario. La fundamentación legal la encontramos, en el artículo 123, fracción XI de la Constitución. Así, como su reglamentación, en los artículos 65 y 66 de la Ley Federal del Trabajo.

El argumento estriba en librar anticipadamente al trabajador de un daño a futuro en su salud. La Jornada Extraordinaria no es -

13.- De la Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1982. Pág. 277.

habitual dentro de las empresas, pues resultaría más económico - contratar a mayor personal que pagar salarios sumamente elevados por las horas extras laboradas. No comprende a todos los trabajadores ni a todas las ramas, sino a aquellas que en su oportunidad sean solicitados para atender a una jornada extraordinaria, necesaria o urgente.

De esta forma la salud del trabajador no puede verse afectada -- por lo ocasional de los servicios, pues en caso de omisión del - texto legal "el patrón se hará acreedor a una sanción cuando permita que un trabajador labore más de nueve horas extras en una - semana. Conforme al artículo 1000 se le podría sancionar con el equivalente a trescientas quince veces el salario mínimo general considerando la gravedad de la falta y las circunstancias del caso".¹⁴

Por su parte los patrones conocen la posibilidad y conveniencia de fundar otros turnos o aumentar personal, cuando las circuns--tancias o necesidades de la empresa sean permanentes para mante--ner Horas Extras por lo que no incurrirán en faltas a los precep

14.- Briceño, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Edit. Har--la, México, 1985. Pág. 191.

tos legales.

Los trabajadores buscan la posibilidad de laborar Horas Extras, incrementando su salario y no permitiendo que se admitan otras - personas que puedan ser contratadas, ya que los sindicatos estiman que se desplazaría a los trabajadores.

Por otra parte, nuestra Legislación ha regulado también, al Tiempo Extraordinario, en el sentido de que dicho servicio no puede ser objeto de contratación permanente, al respecto transcribo la siguiente Ejecutoria:

HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO. NO PUEDEN SER OBJETO DE CONTRATACION PERMANENTE.

Una interpretación armónica de los mandamientos del Artículo 123 de la Constitución Federal lleva a la conclusión de que el trabajo extraordinario no puede ser objeto de contratación como jornada ordinaria. En efecto, las fracciones I y II, apartado A de dicho Artículo establece respectivamente que "La jornada máxima sera de 8 horas", y que la "Jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas", estableciendo así límites en el tiempo dentro de los cuales es constitucionalmente válido pactar la prestación de servicios del trabajador al patrón. En circunstancias extraordinarias, el límite máximo de la jornada de trabajo puede ampliarse, con las condiciones y por el tiempo que especifica la fracción XI, apartado A, del citado artículo 123. Pero, precisamente por tratarse de cir

constancias excepcionales y por ello anormales e im--
previsibles, las horas extraordinarias que autoriza -
la fracción XI, apartado A, del artículo 123 Constitu-
cional no puede convertirse en horas ordinarias, lo -
que ocurriría si en el contrato de trabajo se pudiera
prever la prestación permanente de servicios durante
esas horas.

Amparo Directo. 33/1969. Halliburton de México, S.A.
de C.V., Unanimidad 4 votos. Ponente: Mtro. Carlos -
del Río Rodríguez, Sria. Lic. Fausta Moreno Flores. -
2a. SALA. Informe 1969. Pág. 131.

De lo anterior se desprende la rigidez del Criterio que ha consi-
derado la Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto.

El régimen jurídico del Tiempo Extraordinario queda de esta for-
ma comprendido, en los siguientes conceptos:

- A) La iniciativa de solicitarlo corresponde al patrón por las -
necesidades de orden técnico y productivo de la empresa.
- B) La duración no puede sobrepasar los límites señalados en la
Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.
- C) Su retribución queda comprendida en la Ley Federal del Traba-
jo, o en los contratos colectivos correspondientes.
- D) Los menores de 16 años; y las mujeres embarazadas en los pe-
ríodos de maternidad y lactancia, quedan excluidos, (Art. --
166).

E) Debe justificar la necesidad de la prestación del servicio.

Así pues, la necesidad de limitar, regular y reglamentar al tiempo extraordinario, se funda en tres diversos aspectos. En el aspecto Social, el exceso de Tiempo Extra impide al trabajador convivir, desenvolverse con su familia y con el medio social en que habita, repercutiendo ésto en disturbios emocionales por esfuerzo realizado derivando en la disminución de su capacidad de producción.

Por lo que toca al Aspecto Médico, es lógico que el exceso de trabajo merme la salud física del trabajador, produciéndole fatigarse muy rápido, cansancio excesivo, ocasionando un agotamiento tal, que puede repercutir en situaciones graves.

Por último, el Aspecto Económico se ve afectado, ya que el trabajador no podrá rendir al máximo de su capacidad, ocasionando con ésto una baja en la producción de la empresa.

Al buscar el origen del Tiempo Extraordinario me encuentro con que se deriva de la prolongación de la jornada ordinaria por lo que tiene una inmediata y directa relación con la jornada máxima

permitida por la Ley. Así, cuando se exceda el tiempo pactado - como jornada ordinaria, estaremos en el supuesto del Tiempo Extraordinario. Al respecto nuestro máximo Tribunal sostiene en una de sus ejecutorias.

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS. El artículo 123 de la Constitución Federal, en las fracciones I y II establece la duración máxima de la jornada laboral tanto diurna como nocturna, y en la fracción XI estatuye que cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Por tanto por tiempo extraordinario de trabajo debe entenderse cualquier aumento a las horas de jornada ya sea que se presten servicios antes de empezar dicha jornada, después de concluida ésta y laborado en el intercambio de una jornada a otra.

Amparo Directo. 5218/71. Minera Mexicana Peñoles, S.A. Resuelta el 15 de enero de 1973. 4a. SALA.

Por consiguiente el Tiempo Extraordinario se debe considerar como el exceso a las jornadas máximas legales o a las inferiores siempre que se establezca en el contrato, por disposición de la autoridad o bien las laboradas en día de descanso semanal, por disposición de la autoridad o bien las laboradas en día de descanso semanal o en los días de descanso obligatorio. Se desprende pues, que las nueve horas extras a la semana se deben compu-

tar sobre la jornada pactada y no sobre la legal.

Ahora bien, en el supuesto de que un trabajador laborara nueve horas extras a la semana y se le requiriera para laborar en un día de descanso semanal o en un día de descanso obligatorio, estas horas no comprenderán Tiempo Extraordinario, por encontrarnos con un tipo de jornada diferente. Pero si en los mencionados días llegara a laborar tiempo extra, las horas adicionales se le computarán con las anteriores nueve horas extras trabajadas.

Así pues, el exceso de Tiempos Extras implica también su pago forzoso. Al respecto transcribo la siguiente ejecutoria la cual protege el producto obtenido por el trabajador, al esfuerzo extra realizado.

HORAS EXTRAORDINARIAS, FORZOSO PAGO DE LAS. La fracción XI del artículo 123 Constitucional, señala el número máximo de horas extraordinarias de trabajo para los obreros; pero la infracción de éstos, de la citada disposición, no puede implicar el que pierdan el producto de su trabajo en provecho del patrón y que éste quede exento de la obligación de remunerárselos.

Amparo Directo. 1084/34. Pineda Daniel. 5 votos. Tomo LI. Pág. 3483.

Amparo Directo. 83/34. Hoyos Margarita. 5 votos. Tomo LII. Pág. 2127.

Amparo Directo. 1452/35. Servin Petra. 4 votos Unanimidad. Tomo LIV. Pág. 1171.

Amparo Directo. 1775/35. Salazar Alfredo. 4 votos Unanimidad. Tomo LV. Pág. 1171.

Amparo Directo. 395/36. Celorio Eulogio y Coadgs. 4 - votos Unanimidad. Tomo LIX. Pág. 980. 5a. Epoca.

Por otra parte, la prolongación de la jornada ordinaria o sea - el Tiempo Extraordinario, implica para el patrón la obligación - de demostrar su realización, por lo que se debe atender a lo manifestado en la siguiente ejecutoria:

JORNADA, PROLONGACION POR CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS DE LA OBLIGACION DE ACREDITARLAS. Si bien es -- verdad que de conformidad con el artículo 66 de la -- Ley Federal del Trabajo, la jornada de trabajo puede prolongarse cuando existan causas extraordinarias, -- sin que excedan nunca de tres horas diarias ni de --- tres veces en una semana, no es menos cierto que para poder concluir que procede la prolongación de la jornada, el patrón debe acreditar que efectivamente concurren las circunstancias en que se haya fundado para ello.

Amparo Directo 414/82. Victor M. Rodríguez. Resuelto lo. de octubre de 1982. Unanimidad de Votos. Ponente: Lic. Gabriel Santos Ayala. Secretario. Vicente Arenas Ochoa.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL 8° CIRCUITO.

Se podrá pensar que la prolongación de la jornada ordinaria no -

se hizo en beneficio del sector obrero, sino más bien, que se to maron en cuenta las necesidades productivas de las empresas. Pe ro los legisladores que evitando que tales circunstancias se pu- dieran presentar en cada caso en particular se fueron previnien- do para las ocasiones tendientes a rebasar la jornada pactada -- por los acontecimientos, circunstancias y situaciones no previs- tas. Así las preocupaciones de los legisladores de hacer cum-- lir la disposición de impedir que se labore más de la jornada má xima permitida o pactada que se concibe razonable, se dispone en los principios relativos al Tiempo Extraordinario un ordenamien- to que regula los conceptos y preceptos que se desprendan de és- te.

Por todo lo antes expuesto, considero como Tiempo Extraordina--- rio, el exceso a la jornada ordinario pactada, o bien a la fija- da por la ley, laborada por el trabajador ante el mismo patrón. En virtud de lo manifestado, puede tener lugar el tiempo extraor dinario, antes de comenzar la jornada, durante los intérvalos de descanso, o bien, una vez concluida.

D. OBLIGATORIEDAD DE LABORAR TIEMPO EXTRAORDINARIO

Ahora analizaré si existe o no, obligación por parte del trabajador de laborar Tiempo Extraordinario.

Sobre el particular, el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo determina: "Los trabajadores no están obligados a prestar -- sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo".

Interpreto este concepto en contrasentido de que los trabajadores sí están obligados a trabajar tiempo extra, por un lapso menor al permitido; es decir, hasta nueve horas por semana.

A pesar de lo anterior los Tratadistas en la Materia, coinciden por Regla General que no se puede exigir a un trabajador que labore Tiempo Extraordinario, aunque se encuentre pactado en el -- Contrato Individual que se tiene celebrado, pues el artículo 5° de la Ley determina que no producirá efecto legal alguno la estipulación que establezca una jornada mayor que la permitida por la Ley; ni tampoco, se le podría rescindir el Contrato Individual de Trabajo, sopretexto de desobediencia a una persona que -

se negara a trabajar tiempo extra.

No obstante lo anterior existen los siguientes criterios de nuestro más Alto Tribunal.

HORAS EXTRAS EN NUMERO SUPERIOR AL PERMITIDO POR LA LEY, NO ESTAN OBLIGADOS LOS TRABAJADORES A LABORAR---LAS. Según se desprende de los artículos 66 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, les está prohibido a los patronos exigir a los trabajadores la prestación de servicios extraordinarios por más de tres horas diarias y más de tres veces en una semana y a su vez, -- los trabajadores no están obligados a prestar servicios extraordinarios por un tiempo mayor al permitido. En caso de dicho precepto, los patronos deben pagar un 200% más del salario que corresponda a las horas de jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley.

Amparo Directo 3383/1972. Ernesto Ruiz Guzmán. Octubre 23 de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo. 4a. SALA Séptima Epoca. Volumen 58, Quinta Parte, Pag. 27.

HORAS EXTRAS. OBLIGACION DE LABORARLAS CUANDO EXISTAN CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS QUE LO REQUIERAN. Los artículos 65 y 66 de la Ley Federal del Trabajo, conceden al patrón implícitamente la facultad de exigir los servicios extraordinarios al trabajador, al establecer en que casos puede prolongarse la jornada de labores. Y es que el trabajo extraordinario no puede ser eludido por el trabajador cuando existen circunstancias también extraordinarias, que así lo requieren, pues ese tipo de labores constituyen una necesidad de la 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 lo requieran. Mientras no se rebasen los límites legales, o sea, que no

se exija trabajo extraordinario por más de tres horas en cada ocasión y por más de nueve horas a la semana, los patrones tienen justificación legal para requerir a los trabajadores que laboren tiempo extraordinario.

Amparo Directo 3383/1973. Ernesto Ruiz Gusmán. Octubre 25 de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: -- Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo.

4a. SALA Séptima Epoca, Volumen 58, 5a. Parte, Pág. - 34.

Soy de la opinión que si existe necesidad por causas extraordinarias por laborar tiempo extra, el trabajador SI está obligado a laborar Tiempo Extraordinario hasta los límites que la Ley Federal del Trabajo marca y en caso de desobediencia, si la misma se considera grave, se le podrá rescindir su Contrato Individual de Trabajo con causa justificada y sin responsabilidad alguna para el patrón.

En el último informe de la H. Suprema Corte de Justicia de la -- Nación (1984), comprende la siguiente tesis:

HORAS EXTRAS, NEGATIVA PROCEDENTE DEL TRABAJADOR A LA LABORAR DURANTE LAS, CUALES EL PATRON NO ACREDITA SU NECESIDAD.

Si el patrón no acredita en forma alguna la necesidad de que el trabajador preste sus servicios fuera de su jornada de trabajo contratado y en los días de su des

canso semanal, la negativa del trabajador a acatar -- las órdenes del patrón no puede considerarse como un motivo que constituya una causal de rescisión de la -- relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

Amparo Directo 8861/82. Susana Cortez Ruiz. 9 de Enero de 1984. 5 votos. Ponente: Mtra. Maria Cristina -- Salmorán de Tamayo. Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

Precedente:

Amparo Directo. 8153/81. Instituto Mexicano del Seguro Social. 21 de julio de 1983. Unanimidad 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Jorge -- Olivera Toro y Alonso.

El anterior criterio robustece el punto de vista que sustentó y lo que es importante es que el patrón tendrá que probar siempre las causas extraordinarias que originen la necesidad de laborar tiempo extra, situación nada fácil. En caso contrario las Autoridades condenarán siempre al patrón, por no haber justificado -- éste el despido del trabajador que se hubiere negado a laborar -- horas extras.

E. RETRIBUCION DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO.

Toca en este último inciso del capítulo, analizar la forma de como se retribuye al trabajador por el tiempo que se prolonga su -- jornada ordinaria. Así como la modalidad que existe para deter-

minar cuando forma parte del pago de su salario el tiempo extra y cuando no lo integra.

Considero que es el pago que recompensa el patrón al trabajador como retribución a sus servicios prestados al prolongar su jornada ordinaria de trabajo; es decir, la remuneración otorgable al exceder al tiempo señalado por la Ley o por el Contrato preestablecido como máximo legal permitido en forma ordinaria.

Situándonos en el caso de los obreros, se les pagará al concluir la semana, especificando su salario normal y en concepto diferente el pago de Tiempo Extra, señalándose el tanto de horas superadas.

Existen diferentes plazos de pago conforme a cada empresa y las necesidades de éstas, ya que algunas pagan quincenalmente y en casos particulares, al mes, pero adaptándose siempre al criterio de que el Tiempo Extra constituye un concepto diferente al salario ordinario, salvo excepciones consideradas que más adelante observaré.

Nuestra Ley nos señala como se deberán cuantificar las horas ex

tras, según su caso.

Al respecto el artículo 67 de la Ley en Materia, no señala: "Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65 (casos de siniestro o riesgo eminente...), se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada".

"Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento -- por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada".

Por su parte el artículo 68 de la Ley en su párrafo segundo señala: "La prolongación del Tiempo Extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por cientos más del salario que corresponda a las horas de jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley".

Comentando los tres conceptos anteriores, diré sobre el primero, que las horas extras trabajadas, para efectos de pago, tendrán un valor igual a las horas ordinarias, toda vez que se derivan -

de una circunstancia sumamente especial.

En el segundo concepto, las horas extras se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada; es decir, se le cubrirán al doble, dado el carácter que revisten, ya que se derivan de circunstancias de orden técnico y productivo, que el patrón se encuentra obligado a demostrar.

Por último el tercer concepto, señala que las horas extras que superen el límite de nueve a la semana, obligan al patrón a cubrir las en un doscientos por ciento más del salario correspondiente a las horas de la jornada; es decir, se pagará el triple, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley. Esto es, el patrón a su libre arbitrio deja que se rebasen las nueve horas a la semana, sin ninguna justificación legal, por lo cual puede ser sancionado.

"En base al principio de la analogía, es conveniente dejar asentado que el pago de un 200% más del salario de la jornada ordinaria corresponde al trabajador en el exceso de tres horas diarias de tiempo extraordinario. La Ley no lo prevé así en el segundo

párrafo del Artículo 68, sin embargo, la misma razón ahí asenta da, es valedera por el criterio que establece el mismo pago al - exceso de tres horas extraordinarias diarias".¹⁵

Por lo que respecta a que si el tiempo extra forma parte del sa- lario ordinario, es necesario recurrir a lo establecido por nues- tro mas Alto Tribunal.

HORAS EXTRAS, CUANDO INTEGRAN EL SALARIO. Si el traba- jador acreditó dentro del juicio laboral, que perci- bió en forma permanente las cantidades que la empre- sa demandada identifica como correspondientes a ---- "Tiempo Extra Ocasional" y se evidencia que en reali- dad no se trata de un pago derivado de circunstan- cias extraordinarias, sino de circunstancias perma- nentes, pues no se trata de trabajos asignados nor- malmente a una categoría determinada, se impone con- cluir que dicho pago forma parte del salario, pues - no puede considerarse que corresponda a Tiempo Extra, aunque se le llame tiempo ocasional. Esto es, inde- pendentemente de la denominación que se le dé al -- concepto del pago, si el trabajador tiene incorpora- do a su salario el llamado "Tiempo Extra" como pago normal y constante, debe entenderse que sí forma par- te del salario, por ser una percepción regular, fija, que constituye real y auténtico salario, en acatamien- to a lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley Fede- ral del Trabajo.

Amparo Directo 2339/77. Renato Martínez Torres. 7 - de noviembre de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente:

15.- Dávalos, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Por- rrúa. México, 1985. Pág. 193.

Julio Sánchez Vargas.

4a. SALA Séptima Epoca, Volumen Semestral 103-108, --
Quinta Parte, Pág. 39.

Tesis que ha sentado precedente:

Amparo Directo 5553/76. Ferrocarriles Nacionales de
México. 29 de abril de 1977. 5 votos. Ponente: Ju-
lio Sánchez Vargas.

4a. SALA Séptima Epoca, Volumen Semestral 97-102, --
Quinta Parte, Pág. 19.

En forma contraria, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, -
sostiene cuando el pago del tiempo extra no debe integrar el sa-
lario. Por lo cual se transcribe la siguiente tesis:

HORAS EXTRAS, NO INTEGRAN EL SALARIO SINO SE ESTIPULA
EN EL CONTRATO COLECTIVO. El tiempo extraordinario -
laborado que el trabajador pretenda incluir como par-
te de su salario deviene improcedente, si existe esti-
pulación contractual que defina lo que forma parte --
del salario y no incluya en la definición el tiempo -
extraordinario.

Amparo Directo 2102/73. Baldomero Carrera Delgado. -
11 de marzo de 1974. 5 votos. Ponente: María Salmo-
rán de Tamayo.

4a. SALA Séptima Epoca, Volumen 63, Quinta Parte. --
Pag. 23

Por lo anterior, es necesario concluir que el Tiempo Extra forma
parte del salario del trabajador, si éste los labora en forma --

permanente, más aún si se estipula en el Contrato Colectivo de Trabajo. En caso contrario, se pagará en un concepto diferente al salario ordinario. Este tiene como fin primordial, de que en el supuesto caso de reclamación por parte del trabajador, no se le cubrieron las horas extras, el patrón tenga forma de acreditación, toda vez que se tendría un control de ellas.

CAPITULO III
LA CARGA DE LA PRUEBA

A esta parte de la tesis le corresponde fijar los conceptos fundamentales de la Carga de la Prueba dentro del Derecho, orientando el trabajo hacia la carga de la prueba en el Derecho del Trabajo y en relación al tema que me ocupa: El Tiempo Extraordinario.

A. CONCEPTO:

Primero hay que situar el concepto de carga, para determinar así en que parte del Derecho encuadra, recorro entonces al significado de la misma, "cosa que gravita ó hace peso sobre otra".¹⁶

Pero la necesidad de traducir este término a un aspecto eminentemente jurídico, cito al Maestro Carnelutti, para quien carga es: "Una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés".¹⁷

16.- Diccionario Ilustrado de la Lengua Española. Tomo I. Ramón Sopena Editor. Barcelona 1923. Pág. 521.

17.- Carnelutti, Francisco. Instituciones del Derecho Civil. --- Vol. I. Edit. Ejea, Buenos Aires. Pág. 142.

Habiendo señalado dos nociones básicas de carga deduzco que procesalmente la lógica impone como necesidad la existencia de probar ciertas cargas aplicables al caso concreto durante el desarrollo de un proceso o juicio, de esta forma el concepto encuadra en la Doctrina Procesal del Derecho.

Una vez situado, es relevante destacar la serie de cargas procesales, "la de comparecencia, la de afirmación, de declaración y contestación, especialmente la que pesa sobre el demandado de pronunciarse sobre los hechos alegados por el actor como fundamento de la demanda, la de probar, la de jurar, la de exhibir documentos, la de causión y anticipo de las costas y la gestión del proceso. Se establece así, que una de las cargas procesales más relevantes es la carga de probar"¹⁸, pero antes de llegar a ella, es importante también, mencionar otros aspectos básicos sobre la carga procesal, para poder así, tener un panorama más completo sobre el tema.

"La palabra carga indica en el Derecho procesal, la necesidad de desarrollar una actividad, dentro del proceso, para obtener un -
18.- Goldschmidt, James. Derecho Procesal Civil. Edit. Labor, España, 1939. Pág. 203.

resultado favorable"¹⁹, por lo cual dentro del proceso se reparten con anticipación entre las partes en conflicto, la necesidad de cumplir y agotar los extremos a probar. Los escritos y términos de la Ley, señalan al actor y demandado las particularidades que acompañan al acto de probar, teniendo en consideración sus diferentes proposiciones planteadas en el juicio.

No cabe duda pues, que la prueba dentro del Derecho, ha sido y será hasta nuestros días, el medio más idóneo, eficaz y confiable para la impartición de la justicia, ya que las partes se manifiestan dentro del proceso, motivadas por una serie de cargas procesales imperativas a sus propios intereses.

"Las cargas procesales nacen de la Ley o de los principios de derecho considerados como axiomáticos, y no del solo hecho de que alguna de las partes ofrezca probar algún extremo, por lo que si la parte demandada, al pronunciar la contestación de la demanda ofrece rendir pruebas contra las prestaciones del actor, no por esto puede entenderse que releva a su contraparte de probar sus afirmaciones". Así lo establece la Suprema Corte de Justicia de

19.- Ramírez, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1978. -- Pag. 89.

la Nación. Amparo Directo 6701/591. Benitez Benitez, Priciliano
14/6/62.

De esta forma, las cargas procesales indican la necesidad de realizar un determinado comportamiento establecido por las normas -
contenidas en la Ley, igualmente señalan la necesidad práctica -
de que el titular de un determinado derecho ejercido quiera obte
ner un resultado en favor propio. En caso de inobservancia de la
carga procesal, traerá consecuencias desfavorables para el suje-
to, como sería la obtención de una sentencia condenatoria.

Carnelutti, "clasifica a las cargas procesales en sentido estric
to, en cargas de impulso y cargas de adquisición. Las cargas de
impulso, según se trate de hacer iniciar o de hacer proseguir el
proceso, se denomina carga de impulso inicial o cargas de impul-
so subsiguiente. Las cargas de adquisición pueden referirse a -
informaciones o a pruebas".²⁰

Las partes se someten a juicio para derimir una controversia o -
reafirmar un derecho que no se les reconoce, éstas son motivadas

20.- Carnelutti, Francesco. Instituciones del Derecho Civil, Vol.
I. Edit. Ejeo, Buenos Aires 1971. Pág. 333.

a actuar por las cargas imperativas de sus propios intereses, -- son situaciones que tienen que cumplir para evitar que suceda un perjuicio procesal en su contra.

Por lo anterior, me manifiesto como el Maestro Bermudez, al sintetizar la institución de carga procesal en la forma siguiente: --

"La ley en determinados casos, atribuye al sujeto o lo ubica en la necesidad de desarrollar actividades procesales a fin de que obtenga resultados favorables a sus intereses, amonestado de la posible sanción de resultar vencido ante su omisión".²¹

Así pues, la carga de la prueba se presenta como un principio -- fundamental para el proceso, el cual expresa el cargo que recae sobre las partes de proporcionar las apreciaciones o aspectos -- probatorios necesarios al juzgador, para establecer su consentimiento sobre los hechos y derechos alegados con el fin absoluto de obtener una resolución favorable.

Habiendo estudiado los recursos, resumo con estricto rigor la no ción clara de la importantísima Institución que constituye la --

21.- Bermudez, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, Edit. Cúrdenas, México, 1975, Págs. 108 y 109.

Carga Procesal dentro de la Doctrina Procesal del Derecho y a la Carga de la Prueba, como elemento esencial e insustituible que se otorga a las partes para hacerla valer dentro del Proceso, enfocada al juzgador con una apreciación directa de los hechos o situaciones, importantes, elementales y seriamente ponderables en los resultados o sentencias de los juicios.

B. ANTECEDENTES HISTORICOS

La Carga de la Prueba es una Organización que no fue creada por una tenue lógica jurídica, ya que en realidad es una Institución que se ha caracterizado a través de un proceso de desarrollo histórico dentro del Derecho, ha sido influenciada en gran parte por la ética social y por la adaptación práctica del proceso al fin que se trata de obtener.

La utilidad de esta institución resulta producto de su adaptación en cada Epoca, Civilización o bien Sistema de Derecho. Pero también se puede pensar que fue concebida por una doctrina propia, de acuerdo a que igualmente tuviese su época, civilización o sistema de derecho.

Así pues se inicia con el Derecho Romano donde se encuentran --- principios jurídicos como el que dice que la afirmación en juicio por parte del actor, pone sin más al demandado la obligación o necesidad de demostrar lo contrario a lo argumentado por el actor, particularizándose esos fundamentales principios que en la actualidad se conocen como cargas procesales.

En otro período sucesio del derecho, conocido como clásico, se encuentra un proceso en el que se reconoce al árbitro una función investida de un amplio poder facultativo que le autoriza no solo a dictar soluciones otorgando la valorización que quisiera a cada una de las pruebas presentadas por las partes, sino que aún puede el tomar en cuenta las calidades sociales y morales de las partes como elemento de comprobación y aún más, bien podía él determinar a su criterio quien estaba obligado a probar; haciendo uso únicamente de principios de experiencia personal que les proporcionaba señalar cual de las partes se encontraba en mejor posición para argumentar las pruebas.

Otra etapa en la historia de la Carga de la Preuba, aconteció en

el proceso posclásico Justiniano donde idearon un concepto sobre la Carga de la Prueba mucho más estudiado y perfeccionado. - Se solidifican además los medios de prueba de la anterior etapa, con la particularidad de que ahora junto a la prueba directa se formaba la prueba contraria que tenía como finalidad la de controvertir los resultados de la primera. Al interiorizarse la valoración de las pruebas de libre a vinculada de manera que determinados medios de prueba fueron considerados mejores que otros; o bien a alguno de ellos se les reconoció una garantía libremente apreciable por el magistrado; fueron fijados los temas de prueba y se determinó en general, quien debía aducir las pruebas de las afirmaciones hechas en el proceso.

Lo anterior, en cuanto al Derecho Romano respecta, es pertinente considerar lo que a la carga de la prueba sucedía en el Derecho Germánico que tanto trascendencia tuvo en la formación de leyes posteriores. En el sistema probatorio Germánico, la prueba corresponde al demandado.

Tiempo después al juez se le atribuye una función más delicada;

el decidía quién debería aportar o aducir las pruebas al caso, basando su resolución en los elementos aportados por las partes, en su conducta, en la situación de hecho, pero en todo caso reconociendo que correspondía a las partes el conseguir una resolución en favor propio; primero dando al juez los elementos necesarios para demostrar la realidad de la reclamación y después cumpliendo aquellas actividades que servían para obtener el reconocimiento de lo alegado.

Las fuerzas de estas dos corrientes, la romana y la germánica se encontraron en un campo pródigo para el surgimiento de los principios de la Carga de la Prueba que venían a establecer qué se debía probar, y quién debía probar y este suceso se realizó en los tratados de los juristas de Bolonia; quienes allá por la edad media propugnaron porque la doctrina de la época, tomara la Carga de la Prueba como un principio en que correspondía probar al actor pero también con el principio que le asignaba este carácter al demandado cuando se excepcionaba y de allí que estos postulados, se convirtieron en rectores del Derecho Español en

el año de 1256 y por mandato de Don Alfonso X, El Sabio, se inició con la redacción de las Siete Partidas, Obra Jurídica bastante parecida en su contenido a las "Pandectas Romanas", del Emperador Justiniano, que fue concluida en 1263 y en cuyo texto con respecto a la Carga de la Prueba reaparecen los principios surgidos en encuentros de corrientes de Bolonia y años más tarde en 1807 se fijaba tal principio en el artículo 1315 del Código Civil Español.

Hasta la actualidad se ha ido desarrollando la etapa evolutiva de la institución de la Carga de la Prueba, que en el presente se puede caracterizar como un principio del proceso para señalar al juez la forma en que debe decidir un conflicto, regla que regula la actividad probatoria de las partes, en cuanto les impone la conveniencia jurídica de aportar las pruebas de los hechos en que se fundamentan sus demandas y excepciones, esto es de defender sus intereses.

C. GENERALIDADES Y ANALISIS

En primer plano encuentro que el Derecho Laboral y en general, -

cualquier rama del conocimiento del Derecho, son disciplinas dentro de las cuales giran a su alrededor de manera indispensable, el concepto sobre la carga de probar. Por lo que este principio ha permitido progresar en la recta impartición de justicia, ya que ciñe el desplazamiento de las partes hacia el juzgador, para obtener un conocimiento de la verdad jurídica.

El Derecho Laboral, se ha servido de la Carga de la Prueba para fundar los argumentos del actor y demandado, que sostienen como ciertos la verdad o falsedad de los hechos controvertidos.

De esta forma se ha estimado que dentro del Derecho Procesal Laboral, los únicos interesados serán las partes (actor, demandado y cualquier tercero que tenga y demuestre interés jurídico), las cuales van a sostener como ciertas las cuestiones demandadas o - excepcionadas, cargando con la necesidad de probar sus fundamentos argumentados.

La razón anterior atiende a que las partes son "quienes mejor conocen los hechos del litigio, es a ellas a quienes principalmente corresponde la tarea de probar; otra razón se deriva de que -

cada una de las partes tienen interés en vencer en el juicio; pero para vencer en el juicio antes que nada se tiene que demostrar lo que en el proceso se afirma".²²

La Carga de la Prueba representa para las partes, una regla de conducta a seguir; de observancia voluntaria que se realiza por su propio interés, es una potestad que les otorga la Ley, lo cual les permite hacer o no hacer, pues en caso de omisión traerá un perjuicio procesal.

Al respecto nuestro órgano jurisdiccional en materia, menciona:

"Procesalmente las partes más que una obligación tienen una carga; ésto es, el derecho de realizar o no, determinadas actividades probatorias a fin de obtener un resultado favorable (Carga de la Prueba)"²³

De esta forma, el Derecho Procesal del Trabajo mantiene su estructura sobre la idea de quien va a cargar con la necesidad de probar, pues, se trata regularmente de una afirmación o negación de las partes, por lo que se denota el interés procesal.

22.- Díaz, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, México, 1980, Pág. 87.

23.- Secretaría del Trabajo y Previsión. Manual del Derecho del Trabajo. México, 1978, Pág. 384.

Por su parte el juez necesita establecer cual de las partes se encuentra en posición correcta, por lo que la Carga de la Prueba se manifiesta como una necesidad de demostrar por quienes afirman o niegan la verdad de los hechos planteados y se satisface mediante actos que constituyen la actividad de demostrar, estos desembocan en el criterio del juez, obteniendo éste, la veracidad de las proposiciones que se tratan de demostrar.

La Carga de la Prueba es una idea que señala la necesidad ineludible de demostrar la verdad o falsedad de las afirmaciones o negaciones hechas por las partes dentro de un juicio.

Para reforzar más la idea, cito al Maestro Alberto Trueba Urbina, quien al respecto señala: "La Carga de la Prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones u hechos en el proceso por su propio interés y no por deber"²⁴

Por lo general sobre el tema se ha insistido en considerar a la Carga de la Prueba dentro del proceso como una obligación de las partes, de ahí, que son muchas las obras escritas sobre el tema

24.- Trueba, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, México, 1980. Pág. 374.

que trata de precisar sus alcances jurídicos en el ámbito del proceso en general y la obligatoriedad que pueda tener tal principio.

Mi opinión al respecto es, que tal principio no constituye una obligación hacia las partes, por las razones que a continuación expongo:

La Carga de la Prueba es una figura autónoma distinta por naturaleza a la de la obligación, porque dentro del ámbito jurídico -- del proceso, las normas que la integran tienen el carácter de -- instrumentales.

Las normas fijan a las partes la conducta necesaria a seguir para poder obtener el resultado pretendido, "Un determinado comportamiento del sujeto, es necesario para que un fin jurídico sea alcanzado, pero de otro lado, el sujeto mismo es libre de organizar la propia conducta como mejor le parezca, y por consiguiente, también eventualmente en sentido contrario al previsto por la norma. La no observancia de esta última, no conduce a una sanción jurídica, sino solo a una sanción económica y precisamen

te la no obtención de aquél fin, conducirá por tanto, a una situación de desventaja para el sujeto titular del interese tutelado".²⁵

La inobservancia de una obligación trae aparejada el incumplimiento hacia un tercero, el cual podrá pedir su cumplimiento por medio de las normas coactivas; por lo que la inobservancia al principio que otorga la Ley como lo es el de probar las afirmaciones o negaciones hechas en un juicio, se contemplan en una autoresponsabilidad, lo cual trae aparejada una sanción procesal, en este caso sería la obtención de un fallo desfavorable por parte del Juez.

La necesidad de probar, es una Carga Procesal que impone ejecutar determinadas actividades probatorias con el objeto de obtener resultados favorables en el proceso. La necesidad de probar es, pues, consecuencia lógica del principio dispositivo. La teoría de la Carga de la Prueba, en el Derecho Procesal moderno, no constituye la obligación de probar, sino la facultad de las par-

25.- Gian, Antonio Micheli. La Carga de la Prueba. Edit. Ejea, Buenos Aires, 1961. Pág. 60.

tes de aportar al Tribunal el materia probatorio necesario para que pueda formar su criterio sobre la verdad de los hechos afirmados o negados.

De igual forma, los procesalistas actuales han considerado que la Carga de la Prueba representa una necesidad del sujeto, que tiene su origen en consideraciones, sujetadas a eludir el peligro que representa el obtener un resultado desfavorable, por lo que nuestra disciplina Procesal del Derecho del Trabajo se manifiesta a favor de la Carga de la Prueba, como una necesidad jurídica de aportar y demostrar la razón de nuestro dicho.

De esta forma puedo afirmar, que dentro del proceso laboral, no se obliga a las partes a actuar, ya que la Carga de la Prueba manifiesta ser un motivo del propio interés individual, por lo tanto, en el Derecho Procesal Laboral está conformado por normas de la naturaleza instrumental.

D. EL TIEMPO EXTRAORDINARIO Y LA CARGA DE LA PRUEBA A PARTIR DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1931 HASTA ANTES DE LAS REFORMAS PROCESALES DEL 15. DE MAYO DE 1980.

El criterio tradicional que imperó en relación a la Carga de la Prueba en materia de horas extraordinarias por casi cincuenta -- años, fue que al trabajador le correspondía siempre la Carga de Probar, cuando demandaba el pago de horas extras.

Como podrá observarse con tal Criterio resultaba materialmente -- imposible de sancionar al patrón al pago de tiempo extra, pues -- el obrero tenía la necesidad de probarlo de momento a momento, -- a menos que fuera el propio demandado quien contestara expresa-- mente haber recibido los servicios del actor en Tiempo Extraor-- dinario, lo cual resultaría ilógico.

Tal criterio partía en mi saber, de la base de que quien afirma algún hecho, debe justificarlo ante el Juez. Principio General de Derecho que con las Reformas posteriores se altera en varias ocasiones por los precedentes de los Tribunales y aún por resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tema que -- más adelante me ocuparé en relación al Tiempo Extra.

La Corte sostuvo, que la prueba del servicio extraordinario competía al trabajador, tanto por tratarse de un hecho positivo, -

cuanto porque, siendo el hecho en que se basa la acción, no sería posible exigir del patrón la comprobación de su inexistencia.

En el proceso laboral, anteriormente, de la afirmación del actor de haber laborado Tiempo Extraordinario, se hacía necesario para éste aporte la prueba idónea para demostrar su aseveración. Por lo que la Junta no podía pasar por alto tal afirmación del trabajador, argumentado en su escrito inicial de demanda, lo que, en todo caso debía ser probado en el curso de la instancia procesal. De esta forma, el punto fundamental de la Carga de la Prueba en relación al tiempo extraordinario, representaba para el trabajador un elemento casi indemostrable dentro del proceso laboral, por lo que, tenía que tratar de producir la convicción de la Junta acerca de haber laborado Tiempo Extra, lo cual era logrado muy esporádicamente, ya que el trabajador carecía de los medios idóneos para demostrar tal extremo. Para el Organo Jurisdiccional representaba el deber de juzgar según lo alegado y probado, de acuerdo y conforme con los poderes instructorios y decisorios

que le otorgaba la Ley Federal del Trabajo.

Con el criterio contemplado anteriormente se negaba toda posibilidad al obrero de demostrar haber laborado Tiempo Extra; era su mamente difícil argumentar su dicho, sólo podía recurrir al testimonio de compañeros para afirmar su acción, pero, lamentablemente pocas veces encontraba eco en ellos, porque afirmar tal -- hecho para los demás obreros, representaba el peligro de perder su empleo por declarar en contra del patrón. La prueba pues, -- resultaba imposible de acreditarse.

E. JURISPRUDENCIA (CARGA DE LA PRUEBA EN RELACION AL TIEMPO EXTRA ANTES DE LAS REFORMAS DEL 1o. DE MAYO DE 1980).

TIEMPO EXTRA, A QUIEN CORRESPONDE PROBAR EL. Esta -- Cuarta Sala ha sostenido en diversos precedentes, que tratándose de tiempo extra, el trabajador debe probar que laboró ese tiempo de momento a momento, por lo -- que de acuerdo con esos precedentes, debe considerarse que al trabajador corresponde probar que trabajaba tiempo extra durante la jornada diurna y que luego se se guía laborando también tiempo extra, aunque con otro cargo durante la jornada nocturna.

Amparo Directo 6226/59. Rosendo Gómez Martínez. Resuelto el 8 de mayo de 1963. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Ministro Adalberto Padilla A.

HORAS EXTRAORDINARIAS. Si el obrero reclama el pago -- de horas extraordinarias de trabajo, al mismo toca -- probar haber laborado en ellas, y si la Junta juzga --

deficiente la información testimonial, no causa agravio alguno, puesto que hace uso del derecho que le otorga el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

QUINTA EPOCA

- Tomo LVII - Urzúa Juana. A.D. 1434/1938. Unanimidad de 4 votos. Pág. 1649.
- Tomo LXV - Wolonowsky Manuel. A.D. 5389/1942. Unanimidad 4 votos. Pág. 1366.
- Tomo LXXIII - Chávez Pedro. A.D. 773/1942. 5 votos - Pág. 1476
- Tomo LXXV - Ruiz Sahagún Julián. A.D. 1809/1942. - 5 votos. Pág. 904.
- Tomo LXXV - Esperano Ramón A.D./8301/1942. Unanimidad de 4 votos. Pág. 3110

JURISPRUDENCIA 117 (Quinta Epoca), Pág. 122, Volumen 4a. SALA, Quinta Parte.

Apéndice 1917/1975; anterior Apéndice 1917-1965, JURISPRUDENCIA 87, Pág. 96; en el Apéndice de fallos -- 1917-1954, JURISPRUDENCIA 519, Pág. 975. (En nuestro VOLUMEN LABORAL. Tesis 749, Pág. 230).

"Tampoco se justifica el concepto de violación relativo a que la Junta debió tener por comprobado el servicio extraordinario, porque ésta sola ha sostenido también que, a propósito de esos trabajos, corresponde al trabajador la carga de la prueba". A.D. 5254/1936. Jesús Hernández. Ratificada por la 4a. SALA en la Ejecutoria de 14 de agosto de 1941. A.D. 3008/41 Ortiz Hernández Pascual, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo 69, Pág. 2492 y de 18 de septiembre de 1947, A.D. 8578/46. José Lucio Lumayor, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo 93, Pág. 2331.

HORAS EXTRAORDINARIAS. Cuando se reclame el pago de horas extraordinarias trabajadas, es el reclamante el que está obligado a probar que las trabajó, precisando el número diario de ellas, pues no basta demostrar en forma vaga y general que realizó trabajo fuera de la labor ordinaria, sino que deben probarse de momento a momento; ésto es, a qué hora comenzaba la labor extraordinaria y cuándo concluía, a fin de que se pueda computar su monto, pues como ha de pagarse por hora y salario doble, es necesario que el juzgador precise ésto en forma que no lesione intereses, y cuando ello no ocurre, ha de absolverse por falta de base para precisarlas.

Amparo Directo. 4989/1956. Emilio Palacios y Coags. - 5 votos. Sexta Epoca, Vol. III. Quinta Parte, Pág. 67.

Amparo Directo. 3060/1956. Joel H. Carvajal. 5 votos. Sexta Epoca, Vol. VII. Quinta Parte, Pág. 86.

Amparo Directo. 272-/1957. Candelaria I. Canto Hnos., S. de R.L. Unanimidad de 4 votos. Sexta Epoca, Vol. - VIII. Quinta Parte, Pág. 108.

Amparo Directo. 7946/1957. Vidal Montero Guerrero, -- Unanimidad de 4 votos. Sexta Epoca, Vol. IX. Quinta - Parte, Pág. 86.

Amparo Directo 489/1957. Enrique Cuevas Pérez. Unanimidad de 4 votos. Sexta Epoca, Vol. X. Quinta Parte, Pág. 84.

JURISPRUDENCIA 116 (Sexta Epoca, Pág. 121. Volumen -- 4a. SALA Quinta Parte, Apéndice 1917-1975, anterior Apéndice 1917-1965, JURISPRUDENCIA 86, Pág. 96. --- (En nuestro volumen laboral, tesis 478, Pág. 230).

86 HORAS EXTRAORDINARIAS, OBSCURIDAD DE LA DEMANDA EN CASO DE RECLAMARSE.- Si el trabajador que demanda el pago de horas extras no precisa el número de las que hubiera laborado, de momento a momento, opera la excepción de obscuridad de la demanda que oponga su pa-

patrón, y debe absolverse a éste, aunque dentro del juicio se aporten pruebas tendientes a demostrar que el reclamante laboró tiempo extraordinario.

Amparo Directo 213/1973. María Bárbara Lucía Marengo Balcazar, Marzo 30 de 1973. Unanimidad de 4 votos. - Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo. 4a. SALA Séptima Epoca, Volumen 51, Quinta Parte, Pág. 33

HORAS EXTRAS Y DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO LABORADOS. DEBEN ACREDITARSE DENTRO DEL JUICIO LABORAL.- No es el incidente de liquidación donde el trabajador debe comprobar el número de horas extras y los días de descanso obligatorio trabajados, sino dentro del juicio laboral, para que la contraparte tenga la oportunidad de conocer el monto al que ascendería la condena, para impugnarla debidamente, y para que la Junta de Conciliación y Arbitraje esté en posibilidad de fijar las bases para liquidar la condena.

Amparo Directo 2101/1973. Ferrocarriles Nacionales de México, Octubre 16 de 1973. 5 votos. Ponente: Mtro. Salvador Mondragón Guerra.

4a. SALA. Séptima Epoca, Volumen 58, Quinta Parte, -- Pág. 35.

CAPITULO IV

REFORMAS PROCESALES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

A) PRINCIPIOS GENERALES DE LAS PRUEBAS.

Son preceptos en las ciencias, comunes para todos los seres que utilizan cualquier medio para probar la verdad o falsedad de una cosa. Los cuales no son producto o materia exclusiva del Derecho, ya que son usados por todas las demás ciencias para obtener sus resultados.

De esta forma los historiadores, investigadores y profesionales, cual sea su campo "necesariamente deben probar los hechos, los resultados, los efectos y las demás causas de éstos, reconstruyendo los pasados, analizando los presentes, deduciendo los futuros; e inclusive, en el campo de las nociones abstractas, el lógico o filosófico tratan de comprobar sus Teorías o Concepciones." 26

Por lo que respecta a la Ciencia del Derecho, en uno de sus principios generales establece, que solamente los hechos controverti

26.- Devis, Hernando. Teoría General de la Prueba, Edit. Findenter, Buenos Aires, 1972, Pág. 9.

dos son materia de prueba, no así el Derecho que únicamente lo -
estará cuando se trate de Derecho Extranjero y de la Jurispruden-
cia.

El objeto de probar, va a ser siempre una afirmación de hechos -
que son sólo los dudosos o controvertidos.

Al respecto, el Maestro Alberto Trueba Urbina, eminente jurista
mexicano, menciona: "La prueba es el medio más eficaz para hacer
que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirma---
ción, en el proceso, por lo tanto, las aportaciones de prueba --
son actos procesales de las partes, los cuales tienen la carga -
de probar los hechos o afirmaciones en que se fundan sus accio--
nes y excepciones, es decir, sus pretensiones procesales, para -
obtener una resolución favorable."²⁷

Por su parte, Eduardo J. Couture menciona: "La prueba es, en to-
do caso, una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a -
hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición. En
ciencia, probar es tanto la operación tendiente a hallar algo in

27.- Trueba, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, -
México, 1980, Pág. 385.

cierto, como la destinada a demostrar la verdad de algo que se afirma como cierto."²⁸

Opinando sobre lo mismo, Eduardo Pallares alude: "Probar consiste en evidenciar la verdad o falsedad de un juicio o la existencia o inexistencia de un hecho.

Cuando se trata de la prueba judicial, esa actividad ha de realizarse ante el órgano jurisdiccional y convencerlo.

En sentido diverso, el sustantivo prueba significa todo aquello que puede servir para lograr la evidencia mencionada."²⁹

En tales sentidos, las pruebas tendrán una utilidad de guía para permitir que el tribunal se acerque lo más posible a cumplir con la mayor eficacia y certeza. Presentándose la prueba como auxiliar de los jueces en su función de administrar justicia, los cuales mediante su estudio, valoración y razonamiento lógico, encuentran y desentrañan la verdad de los hechos dudosos o controvertidos, siendo esta la finalidad que persiguen las pruebas.

Las pruebas son elementos esenciales e imprescindibles dentro del

28.- Couture, Eduardo. Fundamentos de Derecho Procesal Civil, -- Edit. Depalma, Buenos Aires, 1966, Pág. 215.

29.- Pallares, Eduardo. Derecho Procesal Civil, Octava Edición, Edit. Porrúa, México 1981, Pág. 351.

desarrollo de una controversia o juicio, por medio de ellas, las partes demuestran por un lado la existencia de los hechos en que se fundan sus pretensiones, y por la otra, la verdad de las afirmaciones y planteamientos propuestos.

El juzgador no debe deliberar por el conocimiento que tenga extra procesal de los hechos dudosos, sino exclusivamente de la verdad jurídica que se desprende de las constancias plasmadas en las actuaciones judiciales.

Por lo anterior, las pruebas que se ofrezcan en contravención a sus principios, deberán ser desechadas y no tomadas en cuenta, ya que las reglas relativas a las pruebas son de orden público, por lo cual no pueden ser destruidas o reformadas por el particular.

Las pruebas deben ser rendidas dentro del procedimiento, las --- cuales dan oportunidad a las partes de demostrar la razón de su dicho. El juez se encuentra entre dos conflictos de intereses, - por lo que tendrá que decidirse por alguno de ellos; normalmente de una afirmación del actor y de una negativa del demandado, se

hace necesario aportar y recabar pruebas para demostrar las aseveraciones de las partes.

Entre las pruebas no existirá jerarquía respecto a su valor probatorio. El Derecho Sustantivo, determinará cuáles son los medios de prueba y su valor respectivo. El Derecho Procesal fija los procedimientos según los cuales deben rendirse.

De esta forma es necesario dejar establecido, en mi concepto, -- que las pruebas tendrán valor probatorio pleno:

- 1.- Las que vienen a propósito de la litis, es decir, por ser necesario que se deriven de ésta.
- 2.- Las contempladas por el Derecho.
- 3.- Las pruebas que puedan apreciarse por la conciencia o el entendimiento.

Por último, cabe hacer mención que dentro de las reglas generales, los hechos notorios no necesitan ser probados, el legislador puede conocerlos aunque no haya sido alegados por las partes.

B) LAS PRUEBAS LABORALES.

Su ubicación dentro del Proceso Laboral, corresponde en la audiencia respectiva a Conciliación, Demanda y Excepciones; Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

En la etapa Conciliatoria se procurará hacer llegar a las partes a un arreglo conciliatorio; en caso de que no lo hubiere, se abrirá la etapa de Demanda y Excepciones, donde el actor ratificará su escrito inicial de demanda formulado con anterioridad por escrito y presentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta intervenga en el conflicto a impartir justicia, así el demandado manifestará sus excepciones contra el Derecho que el actor pretende hacer valer.

Por lo tanto, las partes tendrán que aportar a la Junta los elementos necesarios para que llegue al conocimiento de la verdad de los hecho controvertidos, y esté en posibilidad de dictar una resolución. De las pruebas ofrecidas por ambas partes, la Junta admitirá las que se refieran a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes. Deshechando aquellas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o

intrascendentes, explicando el motivo de ello. (Referencia, Artí-
los 777 y 779).

Es Aquí, donde las partes se sirven de las pruebas que señala la
Ley, reguladas dentro del Capítulo XII, respectivo a las pruebas
que comprenden los artículos 776 al 836. De esta forma la Ley con-
sagra todos los medios de prueba que pueden ser utilizados en el
Proceso Ordinario Laboral. Sobre y al respecto el artículo 776 -
señala:

Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no -
sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los si---
guientes:

I.- Confesional;

II.- Documental;

III.- Testimonial;

IV.- Pericial;

V.- Inspección;

VI.- Presuncional;

VII.- Instrumental de actuaciones; y

VIII.- Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Del nuevo sistema adoptado por la Ley, considero pertinente ---- transcribir el comentario de los Maestros Alberto y Jorge True-- ba, ya que ambos constituyen una innovación respecto a los me--- dios de prueba y a uno de los principios tradicionales.

"El nuevo régimen probatorio, independientemente de enumerar los tradicionales medios de prueba que se aplican en el derecho procesal, consigna un conjunto de disposiciones tendientes a llegar al conocimiento real de la litis planteada en el proceso laboral y rompe con el inveterado principio de que el que afirma está -- obligado a probar". (Ley Federal del Trabajo, Comentada, 56a. - Edición, Pág. 381).

Las pruebas que han quedado comprendidas anteriormente contienen también, una característica propia y forma de desahogo especial, dada la congruencia de la naturaleza social que reviste el proce-- so dentro del derecho laboral.

Es fundamental que las partes, al ofrecer sus pruebas, acompañen a éstas de todos los elementos precisos para su desahogo, en ca-

so contrario corren el riesgo que se les deshechen por no estar ofrecidas conforme a lo prevenido por el Artículo 780 de la Ley en Materia.

La Ley Federal del Trabajo contempla el sistema dispositivo, por el cual, las partes podrán hacer uso de los medios de prueba para demostrar a la junta, la veracidad de sus afirmaciones hechas, y el sistema inquisitivo al referirse al artículo 782 dice: "La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuario o perito y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate."

Esto nos señala, que el Organismo Jurisdiccional podrá intervenir, cuando así lo juzgue necesario, dada la naturaleza social del proceso, ya que los preceptos jurídicos suponen que la parte más débil es la obrera.

Bien, ahora toca ver cada prueba en particular, por lo que comienzo con:

1.- CONFESIONAL

Contemplada y regulada en los artículos 786 al 794 de la Ley en materia. La Etimología de la palabra proviene del latín confesio, que lo podría traducir como la "declaración, testimonio, reconocimiento"³⁰ que hace una persona de lo que sabe, espontáneamente o preguntado por otra, reconociendo o declarando sobre algún hecho durante el juicio.

Por lo tanto, para nuestro Organismo Jurisdiccional consiste en formular posiciones al absolvente, con el objeto de conseguir su -- confesión de los hechos controvertidos y dudosos.

Para obtener la confesión de la contraparte, debe solicitarse al Tribunal que la cite ante su presencia, no teniendo derecho de estar asesorado por abogado para que responda concretamente a -- las preguntas o posiciones formuladas que le pronunció la promotora. La parte que se encuentre en este supuesto, estará en la necesidad de concurrir, pues de no ser así, será sancionado por

30.- Diccionario Latín - Español. de M. Guilar Editor, Madrid, 1948, Pág. 66.

la Junta, de tenerla por confesa de las preguntas que le hubie--
ren formulado.

Para su desahogo, se requiere en la práctica, la intervención --
constante del secretario, para interponerse así y evitar la for-
mulación de preguntas capciosas; es decir, preguntas que tiendan
a turbar la mente de quien debe contestarlas, infringiendo mali-
cia en la forma de plantearlas, tratando de obtener una declara-
ción respecto de un hecho distinto, o en pretender que el absol-
vente declare hechos que precisamente está negando reconocer.

Los hechos cuestionados deben ser propios de aquel que los va a
absolver, o sea, que deben versar sobre actos o situaciones que -
correspondan al absolvente y no apreciaciones de hechos referidos
a terceros, por lo cual se observará incongruencia con la litis -
planteada.

En el caso de que el absolvente sea una persona moral, será cita-
da por conducto de su representante legal; para su desahogo debe
rá realizarse por conducto de la persona que acredite tener las
facultades suficientes requeridas por la Ley de representación -

legal. Se contempla la posibilidad de citar hasta personal que ejerza funciones de dirección o administración en la empresa, -- así como también a miembros de la directiva de los sindicatos. La prueba confesional dentro del proceso laboral mantiene caracteres propios de validez; por lo que, "se debe tomar en cuenta - que por las miserias y grados de atraso cultural de los trabajadores, éstos resultan presa fácil para los abogados patronales - que les articulen posiciones de las que, por estas razones, se - obtienen confesiones que no llevan en sí el pleno conocimiento - y conciencia de los absolventes por no haber comprendido a ciencia cierta lo que contestaron dado que al Confesar, por la Ley, se encuentran sin la explicación de sus propios abogados, pues - en la audiencia no pueden estar asistidos por éstos."³¹

De lo anterior puedo desprender, que afirmativamente la confesión no se manifiesta como la prueba más idónea y eficaz para -- llevar a la verdad al organo jurisdiccional, el cual la deberá - de considerar conforme a las reglas legales y de justicia, consi

31.- Díaz, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitario, S.A., México, 1981. Pág. 137.

derando los efectos más comprensivos que del caso pueda producirse.

II.- DOCUMENTAL

Contemplada y regulada por los artículos 795 al 812 de la Ley en materia. Se basa exclusivamente en documentos, ya sean públicos o privados, que aportan las partes para demostrar la veracidad o falsedad de algún hecho.

Documento significa "Escritura, instrumento, título, con el que se prueba, acredita, justifica o hace constar algo, proviene de la voz latina "Documentum" que significa: enseñanza, lección, advertencia, prueba, modelo, ejemplo, documento."³²

Reconocido, pues, el documento en la Ley y en la doctrina como uno de los medios de prueba más eficaces y congruentes para acercarse a la verdad de los hechos. Derivo tal afirmación del hecho de que dentro del documento se consagran acontecimientos móviles jurídicos de personas que participaron en su producción. Quedando contenido en el documento, hechos y efectos que las

32.- Diccionario Latín-Español. De M. Aguilar Editor, Madrid, 1984, Pág. 104.

partes quisieron manifestar cuando lo redactaron.

Por tanto el documento representa, si se comparara con los demás medios de prueba, el de mayor certeza y seguridad jurídica. Pero ésto no indica que se admita sin restricciones ó que tenga -- una fuerza probatoria superior, ya que todo depende de su originalidad.

De esta forma el documento se realiza por voluntad del hombre, - por considerarlo como un objeto que consagra el principio de literalidad. Y por lo general contiene tres elementos esencia--- les.

Estos tres elementos son: El sujeto o Sujetos que intervienen - en su producción; el objeto u objetos que se materializan; y el hecho o hechos del acto que representa.

Doctrinal y Legalmente se han consagrado dos tipos de documen--- tos: Los públicos y los privados. Siendo los primeros, aque--- llos según la Ley en materia, cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fé pública, así como -- los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las Autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios harán fé en el juicio sin necesidad de legalización.

Por lo que respecta a la legitimación, existen determinados documentos que por provenir de funcionarios que tienen fé pública, o sea que su dicho se reconoce como la verdad, salvo prueba en contrario, contienen en sí mismo un principio de prueba plena; - éste es, que debe reconocerse como cierto lo asentado en el documento circunscrito a los fines que persigue el mismo.

En cuanto a la clasificación; serán administrativos cuando provengan de funcionarios del Poder Ejecutivo en sus facultades de competencia; notariales, los que son producidos por los notarios públicos; judiciales, los que provienen de la función judicial; y mercantiles los que provienen de personas físicas como morales investidas de fé pública, ejemplo; corredores, casas de bolsa, - etc.

Por lo que respecta a los Documentos Privados, diré al respecto, que la ley en materia da una definición vaga, al referirse en su

artículo 796; que son documentos privados "los que reúnen las -- condiciones previstas por el artículo anterior". Por lo que --- existe una inmensa variedad de documentos privados.

Resulta múltiple también su clasificación dentro de la doctrina, pero se pueden distinguir los siguientes, por lo que atañe a las personas, la correspondencia y la contabilidad; por lo que atañe a las empresas, las listas de raya, tarjetas de asistencia, Contratos Individuales de Trabajo, etc.; y en relación a las cosas, los títulos de créditos, pagarés, etc.

De esta forma, no pertenecen a la esfera del orden jurídico, ya - que no se encuentran emitidos por autoridad o persona investidas de fé pública.

En lo que concierne a su creación, identificación y valor probatorio, es necesario mencionar el artículo 802 de la Ley en Materia, que al respecto señala: Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.

Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a - la persona que suscribe.

La suscripción hace prueba plena de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando lo ratifica en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se reputa proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de esta Ley. (renuncia de derechos por parte de los trabajadores, - no lo permite la Ley).

Referente al ofrecimiento dentro del proceso, existe la posibilidad de que el documento requerido, se encuentre en manos de la contraparte o un tercero; y no en poder del oferente de la prueba. Tocante al derivarse tal situación es necesario solicitar - por conducto de la Junta, hacer llegar al conocimiento del poseedor, el requerimiento de su presentación.

Su importancia dentro del Proceso Laboral, es porque los documentos privados del patrón, consignan la relación laboral. Tal motivo les confiere una significación singular.

La Ley Federal del Trabajo, por las reformas realizadas en 1980, da al documento privado un carácter esencial de validez dentro -

del proceso laboral; tema en el cual abundaré más, ya que según mi punto de vista, va íntimamente ligado a los consagrados ---- por el artículo 784 de la Ley en Materia, pues se expone en el siguiente inciso a tratar, lo que fue motivo también de reformas importantes que versan sobre la realización de esta tésis.

Encuentro así, en términos generales a los documentos, tanto p^úblico como privados, caracterizados por la naturaleza de medios de prueba, que son utilizados para demostrar a la Junta, el contenido plasmado que provienen de la voluntad de una persona, por lo que no solo se debe apreciar y valorar su contenido, sino su finalidad y motivos de creación.

Por lo anteriormente expuesto, la finalidad del documento será - un medio de prueba preconstituida, toda vez que se crea con la - idea de preservar su intención o contenido para el futuro, y así librarlo de posibles contradicciones o desconocimiento.

La valoración que le dé al documento el juzgador se fundará en - la regla general que establece que las resoluciones o laudos se dictarán a verdad sabida y buena fé guardada, y apreciando los hechos en consecuencia.

III.- TESTIMONIAL

Regulada y contemplada por los Artículos 813 al 820 de la Ley en materia. La cual consiste en acreditar ante la Junta, los hechos dudosos o controvertidos, relacionados con el conflicto laboral, mediante la presentación y declaración de testigos.

Esta prueba en cuanto a su desarrollo, se realiza por personas que atestiguen un hecho que se supone que les consta por lo que podemos encontrar testigos abonados, los cuales no requieren tachas legales; testigos de cargo o descargo, el cual se depone en contra o a favor del procesado; testigos de oídas, es el que ha oído su exposición de otros; testigos oculares o de vista, el que ha presenciado el suceso.

Para profundizar más el concepto de la prueba testimonial, mencionaré primero la opinión del Maestro Eduardo Pallares: "el Testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos litigiosos, que comunmente se afirma que testigo es la persona que da testimonio de una cosa, que declara sobre ella, pero hay en esta definición dos errores; el hecho de testimoniar supone al -

testigo, por lo cual se incluye lo definido en la definición. -- Que hay personas que siendo testigos, no están obligados a declarar a pesar de serlo, y de hecho no lo hacen. Que es más que exacta la definición que dice que testigo es la persona que tiene verdadero conocimiento de un hecho."³³

El Maestro Cipriano Gómez Lara por su parte menciona "La Prueba testimonial consiste en declaraciones de terceros a los que les consta los hechos sobre lo que se examina. Que esta declaración de terceros ajenos a la relación substancial del proceso, se les hace a través de preguntas contenidas en interrogatorios que formula la parte que ofrece al testigo. Que el testigo debe ser conocedor directo de las cuestiones sobre las que se le interroga y además, debe tener la característica de imparcialidad; es decir, no tener un interés particular en el negocio y de no estar en una posición de relación íntima o de enemistad, con alguna de las partes en el juicio."³⁴

33.- Pallares, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Edit. Porrúa, - 8a. Edición. México, 1981. Pág. 402.

34.- Gómez Lara, Cipriano. Teoría General del Proceso. Textos - Universitarios. México, 1974. Pág. 277.

Al suscitarse algún hecho dentro de la empresa, puede suceder -- que se encuentren personas transitando por ahí, que estén presentes, o se hagan legal al conocimiento por cualquier forma directa, conozca la existencia y veracidad del hecho. Por tal, estas personas resultan idóneas en caso de originarse una controversia para declarar sobre los hechos ocurridos, adquiriendo por ende - la calidad de testigo.

El interrogatorio hecho a varias personas que pudieron presen---ciar los acontecimientos, resulta muy común, pero también débil, ya que al ser conocidos los hechos por distintos individuos, provocaron reacciones diferentes, a veces hasta encontrarse en si--tuaciones equivocadas, de las narraciones que señalan. Por lo - que más débil resultan los testigos de oídas, porque éstos repi--ten la versión que les contó otra persona, resultando fácil la - distorción y alteración de los hechos.

En el proceso laboral cada parte tiene derecho a tres testigos, para cada hecho controvertido, los cuales se someterán a un interogatorio previamente calificado por la Junta, con el derecho - de la contraparte a preguntar, con el objeto de determinar si --

son idóneos para el esclarecimiento de la verdad. Incluso la --
Junta tendrá la facultad de preguntar, en el caso de que ella --
considere que existe todavía controversias o circunstancias no --
aclaradas.

Los testigos son apercibidos a conducirse con verdad, en caso --
contrario podrán ser sancionados.

Para concluir, existe en la Ley un caso muy peculiar que señala
el artículo 820, el cual dice, un testigo podrá formar convic---
ción si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía -
de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos so
bre los que declara, sí:

- I.- Fue el único que se percató de los hechos;
- II.- La declaración no se encuentre en oposición con otras prue
bas que obren en autos; y
- III.- Concurren en el testigo circunstancias que sea garantía de
veracidad.
- IV.- PERICIAL

Regulada y Contemplada por los artículos 821 al 826 de la Ley en

Materia.

La pericial versará sobre cuestiones relativas a ciencias, técnicas o artes. Consisten en que un perito, ilustre a la Junta sobre algún aspecto de la litis o del conflicto. Se les denomina peritos por sus conocimientos especiales y prácticos, que tienen sobre alguna ciencia o arte, en otras palabras son personas autorizadas legalmente para dar su opinión acerca de su materia (arte, ciencia, técnica, profesión, etc.).

Al ofrecerse la prueba pericial dentro del proceso laboral, una de las partes tiene derecho a nombrar desde luego al perito que les merezca su confianza. La parte contraria tiene derecho también de nombrar un perito y, en el supuesto de que la opinión de ambos no fuere uniforme, se necesitará nombrar un perito tercero en discordia que venga a dirimir la controversia. Si las partes no se pusieren de acuerdo con el nombramiento de este tercero, - lo hará la Junta de Conciliación y Arbitraje. También tendrá -- que indicarse la materia sobre la cual versa tal peritaje.

PRUEBA PERICIAL, APRECIACION DE LA POR LA JUNTA DE - CONCILIACION Y ARBITRAJE. Si la Controversia debe - decidirse precisamente mediante la prueba idónea, y ésta es la pericial, ello significa que la Junta requiere de los conocimientos que esos peritos van --- aportar para la resolución del conflicto a resolver; o en otros términos, que el perito tiene sólo el carácter de un auxiliar de la Junta, y no el de juzgador de la controversia y, aún cuando la Junta tenga facultad soberana para elegir el dictámen pericial -- que considere atiende la cuestión planteada, debe --- ella expresar los motivos que tiene para estimar lo - fundado y no limitarse a transcribir los dictámenes -- elegidos, los que deben de estar sujetos al análisis que de los mismos haga la Junta, visto que ella es la Autoridad que va a resolver el conflicto.

Amparo Directo 356/72. Antonio García Quiroga y --- otros. 5 votos. Ponente: Cristina Salmorán de Tamayo.

PRUEBA PERICIAL, EFICACIA DE LA, INDEPENDIENTEMENTE - DE SU EXTENSION. No es la extensión de los dictámenes periciales lo que determina la eficacia probatoria de los mismos, sino que tal eficacia depende de las - consideraciones en que se haya basado el dictaminador para emitir sus conclusiones y que en un momento dado son las que dan lugar a que la Junta en uso de la facultad soberana que tiene para apreciar la prueba pericial que ante ella se rinda, dé el valor probatorio que estime conveniente según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos.

Ejecutoria: Informe 1984, 2a. Parte. 4a. SALA, Tesis 64. Pág. 54

V.- INSPECCION

Regulada y contemplada por los Artículos 827 al 829 de la Ley - en materia. Parte en mi punto de vista, del examen que ordene el Juez para que se practique en algún lugar, o sobre algunos co

sa, un reconocimiento, inspección o examen, para llegar así, al verdadero conocimiento de los hechos.

El criterio seguido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al respecto, es el siguiente: "Es el examen que la Junta de be efectuar sobre ciertos documentos, objetos o lugares, constituyéndose en el lugar donde se encuentren con el fin de formar - su convicción. A esta prueba se le denomina también reconoci--- miento judicial. La Junta, en la audiencia de recepción de prue bas, podrá ordenar entre otras cosas, que se practique inspe--- ción judicial si lo estima conveniente para el esclarecimiento - de la verdad."³⁵

Las nuevas reformas de 1980, llenan la laguna que comprendía la anterior legislación, en virtud de que ésta no regulaba el me-- dio de prueba relativo a la inspección.

Encuentro que tal prueba tiene su justificación legal en la im-- posibilidad de reproducir determinadas circunstancias en el mis

35.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Manual de Dere-- cho del Trabajo. México, 1978. Pág. 395.

mo local de la Junta, por estas circunstancias debe tomarse cono-
cimiento de ella misma, de manera personal en el lugar de los he-
chos. Por ejemplo: Al solicitarse que se practique la inspec-
ción judicial en las listas de raya que obran en poder de la Em-
presa, que ésta tiene la obligación de conservar y las cuales no
pueden presentarse como parte de pruebas en el juicio, por exis-
tir la imposibilidad de ser llevadas al local de la Junta. Dada
esta circunstancia, se solicita a la Junta, que por medio de un
funcionario de ella, previamente autorizado por la Ley, se tras-
lade al lugar físico donde se encuentran, para cerciorarse de --
los datos necesitados.

La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto ma-
teria de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos
que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examina--
dos. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmati-
vo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar -
con la misma. (Referencia, Artículo 827).

Admitida la prueba, la Junta deberá señalar día, hora y lugar -

para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta apercibirá que en caso de no exhibirlos, se tendrá por ciertos presuntamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de persona ajena a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan. (Referencia, Artículo 828).

Para su desahogo se observarán las reglas siguientes:

- I.- El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta;
- II.- El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;
- III.- Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y
- IV.- De la diligencia se levantará acta circunstanciada que --firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón de autos. (Referencia, ---Artículo 829).

VI.- PRESUNCIONAL

Esta prueba se basa en las consecuencias que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. Al ofrecerse es conveniente que se señalen los preceptos legales y los hechos probados de los que se derive tal presunción.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, señala lo siguiente sobre las presunciones:

Artículo 830. Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Artículo 831. Hay presunción legal cuando la Ley lo establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otra que es consecuencia de aquél.

Artículo 832. El que tiene a su favor una presunción legal sólo está obligado a probar el hecho en que la funda.

Artículo 833. Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario.

Artículo 834. Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en que consiste y lo que se acredita con ella.

Para dejar más clara la idea, recorro al significado de la palabra, la cual proviene del latín "presumptio", que es la acción y efecto de juzgar por inducción. Son sospechas que tiene el juzgador sobre indicios y no en pruebas. Son supuestos que se pueden tomar en cuenta.

VII.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.

La Ley en Materia la define como: El conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio. (Referencia, Artículo 835).

La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente. (Referencia, Artículo 836).

Considero que las aportaciones de los hechos en el transcurso -- del proceso, deben ser estudiadas por la Junta, pormenorizada-- mente, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuáles -- son las razones de carácter humano que han obtenido para llegar a tales o cuales conclusiones, consistiendo ésto en la prueba -

instrumental, su principal carácter que persigue dentro del proceso. Constituye pues, un medio de prueba que se desprende del expediente en que se actúa de las convicciones que se llegaron a tomar.

VIII- FOTOGRAFÍAS Y EN GENERAL, AQUELLOS MEDIOS APORTADOS POR -
LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA.

Al respecto diré, que la Ley sólo los enuncia, más no los reglamenta, por tal, carecen de trascendencia jurídica por no ser contemplados.

C) ANALISIS DEL ARTICULO 784 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El 10. de mayo de 1980, se publicó en el Diario Oficial de la Federación las Reformas y Adiciones que sufrió la Ley Federal -- del Trabajo en más de 600 artículos. En esa ocasión, hubo dis-penza por parte de las Cámaras; es decir, se aprobaron sin más estudio, por lo que no se tomó en cuenta la opinión del Sector Empresarial. Dentro de las Reformas y Adiciones se encuentra el tema que me ocupa, como lo es la innovación procesal que --- constituye el Artículo 784, el cual, al respecto menciona:

"La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o Contrato de Trabajo para Obra o Tiempo Determinado, en los términos del Artículo 37 Fracción I y 53 Fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El Contrato de Trabajo;

- VIII. Duración de la jornada;
- IX. Pagos de días de descanso obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de prima dominical, vacaciones y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

El citado artículo, se encuentra íntimamente ligado con los --- artículos 804 y 805 de la Ley en Materia. Por lo que, el artículo 804 dispone:

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

- I. Contrato Individual de Trabajo que se celebren, cuando no -- exista Contrato Colectivo o Contrato Ley aplicable;
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;

- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo.
- IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiera esta Ley; y
- V. Los demás que señalen las Leyes.

Los documentos señalados por la Fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las Fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la Fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

A su vez, el artículo 805, señala: "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".

En virtud de las Reformas, la Junta de Conciliación y Arbitraje queda facultada legalmente, a requerir al patrón en cualquier mo

mento o estado del juicio, para que exhiba la documentación que tiene la obligación de conservar, pues si no se presentan, traerá como consecuencia que se tenga por presuntamente cierto los hechos afirmados por el trabajador, si existe controversia.

Así pues, se reglamenta por primera vez en la Ley Federal del Trabajo, la prueba de inspección, de ahí, la importancia de conservar los documentos a que se han hecho referencia. Si la parte actora ofrece la prueba y no se exhibe la documentación por parte de la empresa, se tendrán por ciertos los hechos que se pretenderán probar, salvo prueba en contrario, si es la parte demandada quien es la oferente de la prueba y no se llegan a presentar los documentos, dicha prueba se le declarará desierta en su perjuicio.

De esta forma, el artículo 827 de la Ley en Materia, contempla:

"La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo

vo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar - con la misma".

El Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo exime pues, de la carga de la prueba al trabajador y por ende le corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre la duración de la jornada de trabajo. Es decir, si el trabajador demanda tiempo extraordinario y el patrón no demuestra que sólo se laboró la jornada legal o pactada será condenado a cubrir el tiempo extraordinario que dicho trabajador le reclamó.

El multicitado artículo, introduce una novedad procesal y hace - más cierto, más estable, la naturaleza social del Proceso Laboral, cuyo fin primordial es, proteger y tutelar los derechos de los trabajadores. Así, con la innovación de este nuevo criterio, se dá por terminado el problema tan grande que representaba para el trabajador, demostrar haber laborado más de la jornada ordinaria pactada.

Para reforzar el análisis y obtener una idea más completa sobre el tema que trato, es importante la transcripción de las siguien

tes tesis jurisprudenciales:

HORAS EXTRAORDINARIAS, CARGA DE LA PRUEBA. Conforme a las reformas procesales sufridas por la Ley Federal del Trabajo el 10. de mayo de 1980, y por imperativo de lo establecido por el Artículo 784 Fracción VIII - de dicha Ley, el patrón corresponde en todo evento de mostrar la duración de la jornada de trabajo, releván dose así al trabajador que reclama el pago de tiempo extraordinario de la carga de probar haberlo laborado; sin que el contenido del dispositivo que se trata implique arrojarle al patrón la carga de la prueba de un hecho negativo, como sería demostrar que no se laboraron horas extraordinarias, pues lo que tiene que acreditar es la duración de la jornada de trabajo.

Amparo Directo 287/93. Casas Pte., S.A.-6 de julio - de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo García Romero. Secretario: Julio J. Ponce Gamíño.

Sostiene la misma tesis:

Amparo Directo 357/83. Apolonio Ernesto Avila. 2 de - septiembre de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo García Romero. Secretario: Julio J. Ponce Gamíño.

Informe 1983. Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Núm. 8. Pág. 302.

HORAS EXTRAS. YA NO TIENE APLICACION LA TESIS QUE SE ÑALA EL TRABAJADOR TIENE LA CARGA DE PROBAR, DE MOMEN TO, HABERLAS LABORADO. Aún cuando es verdad que existe tesis jurisprudencial en el sentido de que es el - reclamante quien tiene la carga de probar el tiempo - extraordinario que afirme haber laborado; es decir, - a qué hora comenzaba la jornada extraordinaria y ---- cuándo concluía, no es aplicable al caso en virtud de que el juicio laboral del que emana el acto reclamado se inició con posterioridad al primero de mayo de mil novecientos ochenta, fecha ésta en la que entraron en

vigor las reformas a la Ley Federal del Trabajo vigente, cuyo artículo 784 establece que: ... "En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: ... VIII. Duración de la jornada de trabajo".

Amparo Directo 511/83. Ernesto Garduño Aguilar. 7 de Septiembre de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado. Secretario: Fernando Cotero Bernal.

Informe 1983. Primer Tribunal de Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Núm. 19. Pág. 187.

HORAS EXTRAORDINARIAS, CARGA DE LA PRUEBA DE LAS. La tesis jurisprudencial número 116, publicada en la página 121 del Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1975, que, en esencia, sostiene que corresponde al trabajador acreditar de momento a momento el haber laborado las horas extraordinarias, seguirá teniendo aplicación para los juicios que se hayan iniciado bajo el régimen de la Ley Federal del Trabajo de 1970, antes de las reformas procesales de 1980, pues dicha jurisprudencia se formó precisamente para interpretarla en lo referente a la jornada extraordinaria; pero no surte efecto alguno tratándose de juicios ventilados a la luz de dichas reformas procesales, cuya vigencia data del 1.º de mayo del citado año, pues su Artículo 784, establece que "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos, que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la Empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlas, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador", y que en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre... Fracción VIII. "La duración de la jornada de trabajo", y por ende, si el patrón no demuestra que sólo se trabajó la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame.

Amparo Directo 5231/84. Rosendo Nieto. 12 de noviembre de 1984. Unanimitad de 4 votos. Ponente: David -- Franco Rodríguez. Secretario: Aurelio Pulido Cervantes.

Amparo Directo 9020/83. Esther Digna Pérez Bolaños. - 4 de junio de 1984. Unanimitad de 4 votos. Ponente: - María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Amparo Directo 6524/81. Cortinas y Puertas Electromecánicas, S.A. 30 de mayo de 1984. 5 votos. Ponente: - Fausta Moreno Flores. Secretario: Mario Roberto Cantú Barajas.

Amparo Directo 7463/82. María de Lourdes Lorenzo Rodríguez. 10 de febrero de 1984. 5 votos. Ponente: -- Fausta Moreno Flores. Secretaria: María Edith Cervantes Ortiz.

Amparo Directo 6425/82. Ferrocarriles Nacionales de México. 10 de enero de 1983. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretaria: María del Rosario Mota Cienfuegos.

D) COMENTARIOS.

En relación a lo que en este capítulo se ha contemplado, salta a la vista como el punto medular, el nuevo criterio en cuanto a la carga de la Prueba en relación a la duración de la Jornada de -- Trabajo. Muchas personas han considerado que con lo establecido en la Fracción VIII del Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, aunado con los criterios que sustentan nuestro más Alto Tri-

bunal, la Carga de la Prueba tratándose de Tiempo Extra, ya no -
le corresponde al trabajador, sino al patrón. Nada más alejado
de la realidad, ya que la carga probatoria en relación al Tiempo
Extra, le sigue correspondiendo al trabajador, porque no es lo -
mismo probar el Tiempo Extra laborado, al acreditar una jornada
de labores.

Lo que resulta importante y me llamó la atención desde el primer
estudio realizado, es la consecuencia que sufre un empresario --
que niega una determinada jornada de labores y no prueba lo con-
trario, ya que, con los criterios actuales sí en una demanda la-
boral la parte actora reclama el pago de Tiempo Extra señalando
una jornada excesiva de trabajo y el patrón niega dicha jornada,
señalando otra, tiene la necesidad procesal de probar la jornada
que señale, porque en caso contrario, la Junta de Conciliación y
Arbitraje correspondiente, condenará al patrón al pago del Tiem-
po Extra reclamado, sin la necesidad por parte del trabajador de
acreditar, tanto la jornada de labores como el Tiempo Extraordi-
nario de momento a momento.

Lo anterior me llevó a una profunda reflexión sobre este tema, pues considero que tal medida en la práctica, resulta totalmente desventajosa para la parte demandada, dado que se presta a innumerables abusos por una parte y por la otra, a un verdadero problema a la parte demandada para probar en determinadas circunstancias una jornada de labores.

En efecto, en la práctica vemos diariamente que se demandan Jornadas de Trabajo excesivas y por consiguiente el pago de Tiempo Extra, en aquellas empresas que por alguna razón no controlan -- las asistencias de sus trabajadores mediante tarjetas o listas respectivas, por lo que si la duración de la Jornada de Labores en controversia no es acreditada por el patrón, la condena por el pago de Tiempo Extra, resulta tremendamente gravosa para el -- empresario, toda vez que su importe es mayor al pago de indemnizaciones y salarios caídos del juicio.

Se ha abusado tanto en este renglón que se dá el caso, en la rama de Autotransporte por concesión Federal, se señale ni más ni menos que una jornada diaria de labores de 24 horas, sin descans-

so a la semana, manifestándose que durante todo ese tiempo, el -
operador del vehículo se encontraba a disposición del patrón; es
el caso que tratándose de este tipo de trabajadores no es posi--
ble probar una jornada diaria, pues no existe un control de asisg
tencia, ni se puede fijar las mismas por el tipo de operación --
que se realizan y como consecuencia los patronos en estos casos,
se encuentran en el eminente peligro de condenas exorbitantes -
por pago de Tiempo Extraordinario.

No estoy del todo de acuerdo con las medidas legales implantadas
en estos renglones. En primer lugar, considero que si un traba-
jador señala un tipo de jornada y el patrón la niega, debe co--
rresponderle al trabajador la Carga de la Prueba, para acreditar
su aseveración, siguiendo el criterio que se basa en el Princi--
pio General de Derecho, en el sentido de que, el que afirma un -
hecho está obligado a demostrarlo. En virtud de lo anterior, --
propongo se derogue la Fracción VIII del Artículo 784 de la Ley
Federal del Trabajo.

Las medidas que propongo, en mi opinión se fortalecen, ya que si

bien es cierto que el Artículo 784 de la Ley, determina que la Junta podrá requerir al patrón para que éste exhiba los documentos de acuerdo a las Leyes, tiene la obligación de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento que de no presentarlos se presumirán por ciertos los hechos alegados por el trabajador; también lo es que de conformidad con la Fracción III del Artículo 804 de la Ley Laboral, se deduce, que el patrón no tiene obligación de llevar controles de asistencia.

Mi punto de vista, a simple observación se desprende excesivamente patronal; sin embargo, no lo es, habida cuenta de que lo que pretendo en este trabajo es el de asegurar una igualdad en el proceso, siendo partidario por una innovación en el pago de Tiempo Extra al trabajador, rompiendo el criterio añejado sustentado por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que en la demanda de pago de Tiempo Extra le corresponde al trabajador el probar haberlo laborado de momento a momento, lo cual en la práctica resultaba imposible de demostrar.

En efecto, como punto fundamental, propongo que al derogar la --

Fracción VIII del Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, se adicione un nuevo Artículo en la Ley, que determine: Si el trabajador probó su dicho en caso de controversia sobre la duración de la Jornada de Trabajo, se condenará al patrón al pago de Tiempo Extraordinario reclamado.

Con la anterior medida, por una parte le corresponderá al trabajador el probar la Jornada de Trabajo que señala y por la otra, en caso de haberlo realizado, se deberá condenar al patrón al pago de Tiempo Extra reclamado, sin necesidad de acreditarlo por parte del trabajador, de momento a momento.

A pesar de lo anterior, considero en cuanto al sector patronal, que éste deberá tener mucho cuidado en cuanto al control de asistencias de sus trabajadores, ya sean o no sindicalizados.

Toda vez, que en materia laboral y de acuerdo al Artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la Moral y al Derecho. En el caso que me ocupa, el patrón deberá observar los siguientes lineamientos:

1) Los trabajadores de las empresas, aún empleados y funcionarios registren sus asistencias en listas o tarjetas respectivamente firmadas y en donde aparezca la entrada a sus labores, salida para tomar alimentos, nuevo ingreso a la empresa y salida al término de la Jornada.

2) En caso de no llevar este tipo de control, es indispensable que se tenga firmado un Contrato Individual de Trabajo por cada trabajador o de igual forma, regir las labores diarias de la empresa, mediante un Reglamento Interior de Trabajo debidamente aprobado y registrado ante la Junta correspondiente. En los cuales se determine el tipo y duración de la Jornada de Trabajo, consignándose la siguiente Cláusula: "La jornada del Trabajador será de las ____ a las _____ y de las ____ a las _____. Comprendiendo el horario para reposar o tomar alimentos, que será diariamente de las ____ a las _____.

Queda expresamente facultado el patrón, para que de acuerdo con sus necesidades cambie el horario, la jornada o el día de descanso semanal, previo aviso con una semana de anticipación.

Quando la Jornada de Trabajo deba prolongarse por circunstancias especiales, el trabajador se obliga a laborar Tiempo Extra en -- los términos del Artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, en -- la inteligencia que sólo se considerarán y pagarán como horas extraordinarias las que excedan del tiempo semanal pactada en el -- Contrato o Reglamento; y que hayan sido autorizadas en forma es--crita por el patrón o sus representantes, ya que en todos los casos queda expresamente prohibido al trabajador laborar Tiempo Extra, salvo con permiso previo y por escrito de persona autoriza--da."

3) En el caso de trabajadores u Operadores de Autotransporte Federal sería menester el consignar en su Contrato Individual de -- Trabajo, las siguientes Cláusulas:

3.1. La duración de la Jornada de Trabajo será de 48 horas dis--tribuidas de conformidad con el Artículo 59 de la Ley Fede--ral del Trabajo a efecto de permitir a los Operadores, ten--gan como reposo el sábado en la tarde o cualquier otra modadalidad. El trabajador disfrutará de media hora diaria para

tomar sus alimentos y toda vez que el salario se fija por viaje y dada la naturaleza de la actividad en el trabajo, al trabajador no se le pueden controlar sus asistencias mediante tarjetas o listas respectivas, por lo que no existe una determinación legal para laborar Tiempo Extra. El día de descanso semanal será el _____; sin embargo, el patrón de acuerdo a sus necesidades, podrá cambiar el día de descanso semanal, previo aviso al trabajador con una semana de anticipación.

- 3.2. Cuando la Jornada Ordinaria de trabajo deba prolongarse -- por circunstancias especiales, el trabajador se obliga a - laborar Tiempo Extra en los términos del Artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia que sólo se -- consideran como horas extraordinarias las que exceden del tiempo semanal pactado en este Contrato y que hayan sido - autorizadas en forma escrita por el patrón o sus representantes, ya que en todo caso queda expresamente prohibido - al trabajador que labore tiempo extra, salvo que cuente --

con permiso escrito de persona autorizada.

4) En los casos de que exista Sindicato dentro de la Empresa, - se deberá insertar en el Contrato Colectivo de Trabajo, la Cláusula que comprenda la duración y tipo de jornada diaria, la obligatoriedad de trabajar tiempo extra cuando se requiera y la obligación de no laborarlo cuando no exista o medie permiso por escrito, así como sus efectos de pago para los períodos que comprende; es decir, cuando exceda de las 48 horas semanales.

5) En las nóminas, listas de raya, recibos de pago, deberá contener un renglón especial correspondiente al Tiempo Extra, pues en el caso de que no aparezca cantidad alguna por este concepto, existirá la presuncional legal y humana que el trabajador no laboró tiempo extra.

6) Toda vez que de conformidad con el Artículo 804 Fracción III de la Ley en Materia, no es obligatorio el llevar un control de asistencias en un centro de trabajo. A falta de tal elemento probatorio, como lo sería las documentales correspondientes al caso, la Prueba Testimonial sería idónea para acreditar una Jornada de labores.

Por último, en cuanto a los altos funcionarios de las empresas, que por motivos especiales no registren sus asistencias al trabajo o por no tener un horario de labores fijo, es importante que en su contratación, se manifieste que los mismos laborarán una - jornada semanal de 48 horas, la que de acuerdo a sus labores, la repartirán entre los días de la semana, teniendo la prohibición de laborar tiempo extra, salvo autorización previa por parte de la Dirección General.

Se concluye, tratándose de aportar en este trabajo de tesis, las medidas que vienen a fortalecer el principio de igualdad en el proceso; y que rompe con los criterios tradicionales sobre la -- Carga de la Prueba en el pago de Tiempo Extra y el acreditamiento de la Jornada de Trabajo.

CONCLUSIONES.

- 1) Se impone la necesidad en el Derecho Laboral Mexicano de limitar la jornada de trabajo, para proteger el desgaste físico -- del trabajador; y así permitirle a éste, el tiempo suficiente pa -- ra recuperar sus fuerzas, cultivar su inteligencia y convivir -- con su familia.
- 2) Es fundamental la implantación de las jornadas de trabajo, - ya que es posible que por circunstancias necesarias, el trabaja -- dor sea contratado en condiciones inhumanas.
- 3) La limitación de la jornada de trabajo no debe de ser gene -- ral, sino debe atender a las circunstancias de cada relación la -- boral.
- 4) El Tiempo Extraordinario, se entiende como la extensión de la jornada legal o pactada y se justifica cuando existan circun -- stancias extraordinarias que la requiera.
- 5) El Tiempo Extraordinario debe derivarse de circunstancias - de orden técnico, productivo, de fuerza mayor, o caso fortuito; conservando el patrón la obligación de acreditar la necesidad -

de laborarlo.

6) La Carga de la Prueba, constituye la necesidad de probar por parte de los sujetos que intervienen en el juicio, ejecutando de terminadas actividades con el fin de obtener una resolución favorable dentro del proceso laboral.

7) La necesidad de probar constituye una consecuencia lógica de los principios dispositivos de la Ley, correspondiendo a las partes la facultad de aportar al juzgador el material necesario para poder formar su convicción.

8) En la práctica se ha sustentado que tratándose de Tiempo Extra, la Carga de la Prueba le corresponde ahora al patrón, nada más alejado de la realidad, ya que le sigue correspondiendo al trabajador probar su existencia.

9) Es necesario se derogue la fracción VIII del Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, para evitar desigualdad en el proceso y continuar con el Principio General de Derecho, consistente en el que afirma un hecho tiene la necesidad de probarlo.

10) Propongo se adicione a la Ley Federal del Trabajo un nuevo

Artículo que determine: "Si el trabajador probó su dicho en caso de controversia sobre la duración de la jornada de trabajo, se condenará al patrón al pago del Tiempo Extraordinario reclamado". Esto con el efecto de que sean justas las resoluciones de las Autoridades Laborales sobre el pago de Tiempo Extra.

11) En cuanto al control de asistencias es importante contar con cualquiera de los elementos probatorios a que me he referido en esta tesis, ya que en materia laboral todos los medios de prueba son admisibles mientras no sean contrarios a la Moral y al Derecho.

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

- Alfonso Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, Ediciones Ariel, Barcelona, 1971.
- Briceño Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Barcelona, México, 1985.
- Carnelutti Francesco. Instituciones del Derecho Civil, Editorial Ejea, S.A., Buenos Aires, 1971.
- Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, 4a. Edición, Editorial Ers, México, 1964.
- Cavazos Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Editorial Jus, México, 1972.
- Cavazos Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1982.
- Cavazos Baltasar. Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, Confederación Patronal de la República Mexicana, 1971.
- Couture Eduardo. Fundamentos de Derecho Procesal Civil, Editorial de Palma, Buenos Aires, 1966.
- Dávalos José. Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, - México, 1985.
- De Buen Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, 1977.
- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1938.

- De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1972.
- De Litala Luigi. El Contrato de Trabajo, Editores López Etcheoven, México, 1964.
- Devis Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial, Editorial Findenter, Buenos Aires, 1971.
- Díaz M. Antonio. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, México, 1981.
- Goldschmidt James. Derecho Procesal Civil, Editorial Labor, España, 1936.
- Gomez Lara Cipriano. Teoría General del Proceso, Textos Universitarios, México, 1974.
- Guerrero Euquerio. Derecho de Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1980.
- Micheli Antonio. La Carga de la Prueba, Editorial Ejea, Buenos Aires, 1961.
- Pallares Eduardo. Derecho Procesal Civil, Octava Edición, Editorial Porrúa, México, 1981.
- Patiño Javier. Dinámica de Duración del Trabajo, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México, 1975.
- Porrás Armando. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1971.
- Ramírez Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral, Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1978.

Trueba Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1960.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Septuagésima Octava Edición, Edit. Porrúa, México, --- 1985.

Ley Federal del Trabajo, 54a. Edición, comentada por: Alberto -- Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Edit. Porrúa, México 1986.

Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Actualización Laboral, Mayo Ediciones, México 1917 a 1985.

OTRAS FUENTES

Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, Foro Laboral, Serie -- Conferencias, Editorial Popular de los Trabajadores, México 1981.

Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, Tomo I, Ramón Sopena, Editor, Barcelona 1923.

Diccionario Latín-Español, De M. Aguilar Editor, Madrid, 1948.

Marx Carlos y Engels Federico. Escritos Económicos Varios, Ciencias Económicas y Sociales, Editorial Grijalvo, México 1962.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Manual de Derecho del Trabajo, México, 1978.

Smith Adam. Investigación Sobre la Naturaleza y las Causas de -
la Riqueza de las Naciones, París 1802.

Publicación de la Revista de la Oficina Internacional del Traba-
jo, Diciembre de 1925.