



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
POSGRADO EN DERECHO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLAN

Lo “Inverosímil” como criterio adoptado para resolver el
reclamo de tiempo extraordinario

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE
MAESTRA EN DERECHO

PRESENTA:
REYNA ELIZABETH PÉREZ ESPINOSA

Director de Tesis:
Mtro. Francisco Avendaño Sol
Posgrado en Derecho FES Acatlán

Ciudad Universitaria, Cd. Mx., Enero del 2018.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Dedicatoria

Quiero agradecer de manera muy especial a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), así como a la Facultad de Estudios Superiores Acatlán (FESA), mis casas de estudios, las cuales me han otorgado la gran satisfacción de formarme como profesionista, dentro del seno estudiantil, y junto con mis maestros que cada día han hecho de mí una gran persona y me han enriquecido con sus conocimientos, enseñanzas y sabiduría que me han brindado, por lo que estoy infinitamente agradecida por pertenecer a esa honorable Institución, la cual a donde quiera que voy, son mi alma mater y me llenan de gran orgullo y reconocimiento, y a la que espero siempre devolver un granito de arena de la enorme contribución que a mi vida han otorgado.

También quiero agradecer al Consejo Nacional de Ciencia y la Tecnología (CONACYT) la oportunidad de haber sido becada, la cual me dio las herramientas para contar con el tiempo necesario para realizar mis estudios de investigación, la cual con gran satisfacción le dedico este trabajo como resultado del apoyo obtenido, el cual espero seguir contando siempre que me permita continuar con el sueño de contribuir a mi país a través de este medio, enriqueciendo el conocimiento y aportando a esta gran nación que se llama México.

Así mismo, agradezco a mi hijo, quién ha sido un gran motor en mi vida, mi maestro, compañero y amigo, que ha tolerado mis ausencias, mis aciertos y mis errores, ya que sin su apoyo no hubiera podido ser posible el resultado de esta investigación. También agradezco a Cinthya y a mi hermosa nieta Helena, quienes hoy forman parte de mi vida, de mi familia y las que amo por estar siempre a mi lado. De mis padres, que se encuentran en alguna parte del universo, les agradezco la vida que me dieron, así como la educación que me brindaron y a quiénes llevo en mi corazón y pensamientos.

Agradezco a Dios, por haberme permitido concluir este proyecto que es tan importante en mi vida y del que he aprendido para continuar en el camino, llenándome fortaleza, energía, conocimiento y sabiduría.

También agradezco a mi tutor el Maestro Francisco Avendaño Sol, por el tiempo de dedicación y servicio en mi proyecto de investigación, el cual no hubiera podido culminar, sin su gran aportación y consejos.

Agradezco también a la Dra. Laura Páez Díaz de León, al Dr. Augusto Salomón Sánchez Sandoval, en razón de sus aportaciones y conocimientos, ya que con éstas

enriquecieron mi investigación, obteniendo como resultado la finalización de la presente investigación.

De igual forma agradezco y reconozco el apoyo brindado por los funcionarios públicos de la Junta Local de Conciliación Arbitraje de la Ciudad de México y de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las Maestras en Derecho Juana Contreras Moral, Sonia Santillán Montoya, y los Licenciados en Derecho Araceli Avilés Gutiérrez, y Luis Buen Abad Tejeda, ya que su colaboración en las entrevistas realizadas permitieron obtener resultados en mi investigación, y con estas analizar los criterios aplicados en la interpretación de la norma, a través del desempeño en su desarrollo profesional y laboral.

Agradezco a mis amigos Mary, Raquel, Alejandra, Andrés, quienes han estado conmigo en distintas formas y particularmente a Martín por tenerme paciencia y apoyarme ya que sin él no hubiera ingresado a cursar la maestría, gracias amigos y colegas, agradeciéndoles toda la retribución para una litigante y estudiante del derecho, a Ignacio a quién con su experiencia y conocimiento me apoyo a encontrar el sentido de mi proyecto de investigación, al Maestro Eduardo Pozo, ya que sin su apoyo y colaboración no hubiera sido posible el poder obtener y determinar cual sería mi caso a estudio. Así también agradezco al Dr. Carlos Reynoso Castillo, por la oportunidad otorgada de poder platicar el tema de mi investigación brindarme una opinión sobre la orientación de mi tesis, gracias por su tiempo.

Finalmente agradezco a los docentes de la maestría, con los cuales tuve la oportunidad de tomar clase y me compartieran gran parte de su conocimiento que con tanto esfuerzo, años y dedicación han obtenido a través de sus investigaciones, todos ellos excelentes catedráticos, de quienes en esta investigación he plasmado sobre todo sus ideas compartidas y su conocimiento adquirido, los cuales me enriquecieron con sus opiniones, experiencias profesionales y catedráticas. Agradezco a la Dra. Carolina Campos Serrano, tutora metodológica de quien su conocimiento y experiencia me ayudó a culminar mi proyecto y siempre trabajo en explicarnos a mí y a mis compañeros transmitiendo todo lo que sabe, así también agradezco al Maestro Jesús Ibarra Tapia, por la aportación de sus ideas, de su conocimiento y su gran labor en la docencia, mismo que dieron como resultado final este proyecto concluido.

Abreviaturas

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

LFT: Ley Federal del Trabajo.

LA: Ley de Amparo

SCJN: Suprema Corte de Justicia y la Nación.

JLCA: Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

JFCA: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

Cor.IDH: Corte Interamericana de Derechos Humanos

Introducción

La presente investigación se deriva como resultado que durante el desarrollo de mi vida profesional como postulante en el derecho del trabajo, me encontré ante el criterio de Inverosímil el cual advierte que cuando el trabajador reclamaba el pago del trabajo extraordinario, circunstancia que hizo me proyectarme en la idea de investigar de donde surgía tal criterio que hacía a las autoridades determinar el por qué se podía llegar a la conclusión de que fuera una jornada Inverosímil de realizar la prolongación del tiempo laborado.

En un principio me fue incrédula la apreciación emitida por los tribunales a la hora de juzgar, posteriormente a lo largo del desarrollo de la investigación la idea se fue modificando, hasta llegar al resultado final, y una vez identificando el problema central de la interpretación de la norma en términos de lo que establecen los artículos 6 y 18 de la Ley Federal del Trabajo, es que la aplicación de interpretación de la norma para emitir la justicia laboral, bajo este criterio se aleja de los principios plasmados en la legislación, por lo que se observan violaciones en el debido proceso, que trascienden de tal forma vulnerando los derechos humanos laborales de los trabajadores, al buscar el amparo y la justicia por parte de las autoridades, donde ellos hacen una exposición de hechos y reclaman derecho a poder acceder a la justicia laboral, que traiga el resarcimiento y reparación del daño, con la condena a los demandados.

En este orden de ideas y con la finalidad de obtener un equilibrio entre el capital bajo el principio *"in dubio pro operario"* procesal, el efecto jurídico que surge, en el sentido que, si la duda recae sobre la prueba en los casos concretos, las autoridades encargadas de aplicar la norma decidirán en el sentido más favorable al trabajador. Dicho criterio fundado se establece en los artículos 6 y 18 de la Ley, los cuales señalan que en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, circunstancia que de acuerdo al criterio jurisprudencial de las **HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL.**

En términos de lo que señala la LFT, los tribunales laborales a la hora de aplicar la interpretación de la norma en la justicia laboral, tienen como finalidad otorgar la debida proporción y equilibrio procesal entre el trabajador y patrón, circunstancia que se aleja de esa idea, con el análisis de la jurisprudencia a estudio es que nos lleva a concluir que la responsable de cuidar a la sociedad y al mismo tiempo de administrar justicia de una forma ordenada, observando la no violación a los derechos humanos laborales de las partes en el proceso laboral, va modificante los criterios y administración de justicia laboral, donde estable a través de discurso y argumentos jurídicos omitir tal circunstancia.

El problema de investigación consiste en cuestionar si con la globalización, ha existido una transformación en los criterios de interpretación de la Ley Federal del Trabajo en las condiciones laborales la cual su espíritu es buscar el equilibrio entre las fuerza de trabajo y el capital y tal circunstancia puede ser un factor para considerar como la causa que las controversias que se suscitan en el proceso laboral, lleven a los tribunales a resolver como Inverosímil el pago de la reclamación de horas de trabajo extraordinario.

Pregunta de investigación:

¿Con el criterio de Inverosímil en las resoluciones de controversias de reclamación del pago de horas extraordinarias, se cumple con el principio del derecho laboral, que en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador?

Es por ello que se analizará a partir de 1992 a la fecha, si los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) cumplen con los principios de observancia que el derecho laboral exige al ser de orden público, carácter social y si se encuentran garantizando los derechos humanos de los trabajadores y la seguridad jurídica.

Hipótesis

El criterio de Inverosímil, como interpretación de los Tribunales laborales al resolver las controversias en el reclamo de jornadas extraordinarias, trasgreden los derechos de los trabajadores.

De este modo y para darle cuerpo a la actual investigación, se delimitaron los siguientes objetivos:

1. Objetivo General de la Investigación

Analizar el argumento que realiza la SCJN, en la aplicación del criterio de Inverosímil en la reclamación de pago de las horas de trabajo extraordinario, a partir del marco normativo y sus facultades de interpretación al resolver controversias, con la finalidad de acreditar si con el derecho aplicado, existen violaciones a los derechos humanos laborales de los trabajadores.

2. Objetivo específico de la investigación

- Examinar cómo, a través del proceso de interpretación de la norma la SCJN, ha venido realizando la degradación de las conquistas laborales en la impartición de justicia, sobre la reclamación del pago de las horas de trabajo extraordinario, en beneficio de los dueños de los medios de producción.

- Determinar cómo la realidad imperante, hace que los derechos laborales sean menos observables por la autoridad laboral, por lo que hace a las jornadas laborales, como consecuencia el reconocimiento de pago de las horas de trabajo extraordinario.

3.- Objetivos Particulares

CAPÍTULO PRIMERO

Análisis de jornadas laborales, verdad, verosimilitud, probabilidad.

Analizar los conceptos de jornada laboral, inverosimilitud, el discurso y la argumentación, a través del estudio de diversas teorías, con la finalidad de identificar la afectación al derecho procesal del trabajo en México.

CAPÍTULO SEGUNDO

Jornada laboral y las horas de trabajo extraordinario en el marco jurídico nacional e internacional

Explicar la norma laboral dentro del marco jurídico nacional e internacional, con el fin de establecer; como se regulan las jornadas laborales, cuáles son los criterios jurídicos que se adoptan para la impartición de la justicia, que trasciendan a la Inverosimilitud de la reclamación de las horas de trabajo extraordinarias.

CAPÍTULO TERCERO

Razonamientos de los Tribunales de justicia laboral, aplicada a jornadas de trabajo extraordinario Inverosímil

Analizar el argumento de la Interpretación de la norma a través de los criterios jurisprudenciales emitidos por los Tribunales laborales, y cómo se emplean los principios establecidos en los artículos 6 y 18 de la Ley laboral, que serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que beneficie al trabajador; ya que en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

CAPÍTULO CUARTO

Lo “Inverosímil” como criterio de interpretación de la norma, en la reclamación de jornadas extraordinarias

Analizar cómo a través de las facultades de la interpretación jurídica, se han menoscabado las conquistas laborales con relación a la reclamación de las horas extraordinarias, utilizando como fuente las teorías del derecho iuspositivas, evidencias de resoluciones de Tribunales aplicando el criterio de inverosímil, con la finalidad identificar el impacto de su aplicación en los Derechos Humanos Laborales de los trabajadores.

La metodología que se utilizará en esta investigación, será la de basada en casos concretos.

La Orientación y/o posición doctrinaria de esta obra es positivista.

Delimitación Espacio –Temporal del presente proyecto es en la Ciudad de México, del año 1992 al año 2017.

CAPÍTULO PRIMERO

1. Análisis de jornadas laborales, verdad, verosimilitud, probabilidad.

1.1. Antecedentes y definición de Jornadas de Trabajo

Los antecedentes que dieron origen a la limitación de la Jornada de Trabajo, surge de la reflexión de establecer que la idea aceptada de las labores de trabajo terminaran al ponerse el Sol, sistema que dejó de estar vigente hasta la Revolución Industrial. Ashton relata, que existía una fábrica de clavos según refiere Thomas Attwood en 1812, donde se laboraba de las cuatro de la mañana a las diez de la noche.¹ Otro personaje de la historia que se puede señalar es Robert Owen con su obra New Lanark, a quién se le atribuyó la limitación en sus jornadas de trabajo.

Así también aparece la “Declaración de principios de la Segunda Internacional” en París, 1889, que propone una jornada máxima de trabajo de ocho horas para los adultos y de seis para quienes tuvieran de 14 a 18 años de edad, es importante hacer notar que para que se propusieran los principios fundamentales, en ese momento ya existía el antecedente del movimiento obrero del 1° de mayo de 1886, donde refleja la lucha de los obreros norteamericanos para la constitución de la jornada de ocho horas, que tuvo como precio la propia vida de diversos personajes de la historia tales como Augusto Spies, Alberto R. Parsons, Adolfo Fischer, entre otros, con ello se estableció fecha al movimiento obrero mundial.²

También en México existieron antecedentes de movimiento obrero, como la huelga de Cananea en Sonora en 1906, ya que la desigualdad que se vivía en ese tiempo era tan notoria que mientras los nacionales percibían un salario menor, los norteamericanos uno mayor, y persistían las conductas discriminatorias en contra de los mineros mexicanos quienes laboraran largas jornadas de trabajo bajo condiciones insalubres, así mismo, sufrían abuso en las tiendas de raya, ocupaban la mayoría de

¹ La Revolución Industrial, Breviario del Fondo de Cultura, México, 1954, p.117.

² De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, 22ª ed., México, Porrúa, 2010, t. I, p158.

los puestos eventuales, recibían malos tratos y los empleos de confianza y mejores puestos eran ocupados por extranjeros.

Otro antecedente histórico en México fue la huelga de Río Blanco, en donde obreros de la industrial textil de los estados de Puebla y Tlaxcala se declararon en huelga el 4 de diciembre de 1906, con la que reclamaron mejores condiciones laborales, ya que trabajaban en condiciones miserables en estas fábricas, pues las jornadas de trabajo eran de casi quince horas y los sueldos muy bajos. El 1° de abril de 1906 se conforma la organización “Gran Círculo de Obreros Libres”, liderada por José Neira Gómez y Juan Olivar, miembros del Partido Liberal Mexicano, la cual se creó para defender la jornada de ocho horas de trabajo y luchar por obtener mejores salarios.

En el proyecto de Ley sobre contrato de trabajo presentado por el primer Jefe del ejército Constitucionalista encargado del poder ejecutivo de la nación, ciudadano Venustiano Carranza, por el Lic. Rafael Zubaran Capman y Secretario de Gobierno, en la exposición de motivos indican los conceptos de jornada y salario, que señala *“para proteger el organismo humano siendo el trabajo excesivo perjudicial a la salud, se impone la necesidad de limitar la jornada de trabajo, con lo que no resulta perjuicio a los patrones, porque está probado que los accidentes de trabajo provienen en muchos casos del debilitamiento de los obreros por el cansancio que ocasiona el trabajo excesivo; y la disminución de accidentes suprimiendo esta causa, trae consigo economía de indemnizaciones de las que en esta Ley se establecen y evitan la paralización del trabajo, que a las veces produce un accidente, con grave perjuicio para el interés de los capitales. Es además de considerar que esa disminución de energía humana esta sustituida por los progresos del maquinismo industrial; y también que la limitación de la jornada de trabajo permite al obrero tiempo para cultivar su inteligencia y ponerse al corriente de la marcha constante de la civilización”*.³

³ Remolina Roqueñi Felipe, El artículo 123, México, 1974, pág. XXXI

Dichos movimientos dieron como origen el reconocimiento de jornada máxima de trabajo de ocho horas, establecida en la primera fracción del artículo 123 de la Constitución de 1917. A nivel internacional se pone de manifiesto en Versalles, al fijar como objetivo la reducción de las jornadas a ocho horas. Esto genera convocatoria a una Conferencia que se celebraría en Washington de 1919. En tal Conferencia se suscita controversia entre la representación empresarial y los trabajadores, los primeros se oponían a tal hecho argumentan que no era oportuno en ese momento por una mala economía, derivado de la guerra por lo que se exigía un mayor esfuerzo de trabajo. No obstante de esa limitación se obtuvo la aceptación de manera general, únicamente para los establecimientos industriales. Así quedaron excluidos del límite de ocho horas los trabajadores de talleres familiares, y los que tenían a su cargo funciones de vigilancia, dirección o de confianza.⁴

Quedando admitida la posibilidad que de no alcanzar ocho horas de trabajo en determinados días, se compensaran en otros días de la misma semana el tiempo no laborado. Se establece el trabajo de equipo llegándose a admitir un trabajo de cincuenta y seis horas a la semana. La jornada podía ampliarse, además en casos de siniestros o necesidades urgentes, el límite podía suspenderse, de manera general en caso de guerra o acontecimientos que pusiera en riesgo la seguridad nacional.⁵

Derivado a la mala economía que sufrían en ese momento diversos países, algunos quedaron excluidos de la obligación de establecer el principio de jornada máxima de ocho horas. En México, la jornada de ocho horas fue exigida como se mencionaba en las huelgas de Cananea y Río Blanco, en 1914 las legislaciones de los Estado de Jalisco y Veracruz consagraron la jornada de nueve horas, consagración también realizada en la Ley del Trabajo en Yucatán.⁶

⁴ De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Derecho Individual Derecho Colectivo, 22ª ed., México, Porrúa, 2010, t. II, p155 a la 158.

⁵ De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Derecho Individual Derecho Colectivo, 22ª ed., México, Porrúa, 2010, t. II, p155 a la 159.

⁶ Ídem, pág. 159

1.1.1. Análisis de la definición de Jornada de Trabajo

La subordinación, que trae como efecto el dominio del patrón sobre del trabajador, se puede asumir de las siguientes formas:

1) Jurídica, en la posibilidad de dar ordenes y disponer de la fuerza de trabajo de manera general con relación a los fines de la empresa;

2) Económica, implica la dependencia económica del trabajador hacia el patrón, toda vez que el primero no participa en los riesgos económicos de la empresa;

3) Técnica, que es el desarrollar el trabajo de acuerdo a sus conocimientos, instrucciones o formación que resulta compatible con la capacidad y aptitud del trabajador.⁷

Para autores como Mario de la Cueva Lozano indica que la jornada de trabajo es “el deber único del trabajador, consiste en poner sus energías de trabajo a disposición de la empresa por el número de horas que se hubiese determinado”⁸

Néstor de Buen Lozano, señala: “que hace suyo el concepto legal del artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo “el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”, por lo que no se puede alcanzar una sola conclusión. Es necesario contemplar cada caso en particular. Los casos en que el patrón proporciona servicio de transporte a los trabajadores podrían entenderse que la jornada inicia a partir del momento en que se comienza el traslado. Por el contrario en los casos de industrias alejadas de los centros de población en que el transporte se proporciona como un servicio para facilitar a los trabajadores el acceso a su lugar de trabajo o el regreso a su domicilio, la jornada se inicia y termina a pie de fábrica y no al iniciarse o concluirse”⁹

⁷ De la Cueva, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Porrúa 19ª, México, pág. 199,

⁸ Ídem, pág. 274

⁹ De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, T. II, Porrúa 22ª, México, pág. 155

Por lo que se puede concluir de acuerdo a las consideraciones que se tomaron en cuenta para establecer la jornada laboral, en que la obligación del trabajador es poner su energía de trabajo a disposición del patrón pudiendo ser persona física o moral, por el número de horas que se hubiese pactado.

Y cuando se habla de disposición no se refiere a la actividad física que realiza el trabajador durante su jornada, tampoco al trabajo que se realiza momento a momento, si no a la subordinación de éste durante las horas de trabajo, el cual no puede disponer de su persona para realizar otro tipo de actividades, porque si fuera el caso, estaría cambiando la naturaleza de la relación de trabajo.

No hay que olvidar que la necesidad de que se limitará la jornada, fue con el objeto de que el trabajador descanse, recupere energías y pueda interactuar socialmente, ya que no solo existe agotamiento o desgaste físico, también puede ser mental, de acuerdo a la actividad que realice el trabajador, lo que en la actualidad se le llama estrés laboral.

1.1.2. Diferentes tipos de Jornadas de Trabajo.

Existen diversos tipos de jornadas, algunas de manera nominada en la Ley y otras que surgen innominadas de la interpretación y aplicación y que resulta necesario ser ejemplificadas cada una de ellas.

Jornada diurna

Se contempla en la Ley en su artículo 60, siendo aquella comprendida entre las seis y las veinte horas, con un máximo de ocho horas. La razón por lo que se crea esta jornada en la Ley de 1931, es para evitar que a pretexto de que la actividad laboral iniciara dentro de las horas establecidas para la jornada continua, la regla a aplicar fuera máxima de ocho horas de trabajo.¹⁰

¹⁰ De la Cueva, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Porrúa 19ª, México, pág. 278

Jornada Nocturna

La jornada nocturna, se diferencia del resto de las jornadas ya que el tiempo máximo en el que se debe desarrollar es de siete horas, y la condición es que se lleve a cabo durante la noche, es decir: su límite es de entre las veinte y las seis horas¹¹, para establecerle nocturna a la jornada y la condición es que debe considerarse que no comprenda tres y media o más entre la jornada diurna o mixta, ya que se determinara como jornada nocturna.¹²

Jornada Mixta

En términos de lo que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 60, la jornada mixta es la que se establece entre el periodo de tiempo de las horas de jornada diurna y nocturna, permitiendo que está no sea mayor a tres horas y media, que abarque el horario del tiempo nocturno, de otra forma, si rebasará el número de horas señaladas de tres horas y media o más, no se considera mixta, se establecerá como jornada nocturna, por lo que la duración de esta jornada mixta será de siete horas y media.¹³

Jornada reducida.

Esta se aplica para los menores de dieciséis años, en la cual la legislación laboral en su artículo 177, establece que no pueden trabajar más de seis horas diarias, el objetivo de esta reducción de la jornada laboral, es que los menores sigan desarrollándose en el ámbito educativo. Otra forma de que se realice la modalidad de jornada inferior, es cuando el patrón y el trabajador, pueden convenir en una duración menor, derivado de las modalidades y naturaleza del servicio, v. gr. las tripulaciones aeronáuticas, también se limitan la jornada por debajo de los límites legales, ya que en términos de lo que establece el artículo 223 de la Ley Federal del Trabajo, el tiempo total de servicios que deban de prestar comprenderá el tiempo efectivo del vuelo, sin que pueda exceder de ciento ochenta horas mensuales; el cual relacionado con el

¹¹ De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, T. II, Porrúa 22ª, México, pág. 160

¹² De la Cueva, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Porrúa 19ª, México, pág. 278

¹³ Ídem, pág. 278

artículo 224 de la misma Ley, señala que el tiempo efectivo del vuelo que mensualmente podrá trabajar los tripulantes, tomando en consideración las características del equipo que se utilice, sin que pueda exceder de noventa horas.¹⁴

Jornada ilimitada

Para trabajadores domésticos se puede decir que no existe una jornada limitada, como es el caso para otro tipo de trabajadores, toda vez que de acuerdo al artículo 333 de la LFT,¹⁵ los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán de disfrutar de un descanso mínimo de nueve horas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.

Jornada continua

En nuestra legislación laboral no está conceptualizada, sin embargo, para efectos jurídicos la misma es citada en los artículos 63 y 70 de la norma, el concepto que establece es el que desde la hora en que inicia la jornada y aquella en que concluye, el trabajador se encuentra a disposición del patrón, por lo que no significa aquí interrumpido, ya que el trabajador goza de un descanso de media hora, por lo menos.¹⁶

Se puede decir que implícitamente se la LFT se refiere a una jornada continua, aun y cuando tácitamente no lo menciona en su artículo 63, en este se establece que se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos, ya que al decir que el trabajador esta desde una hora de entrada, transcurre el tiempo máximo de ley de horas de trabajo, es decir ocho horas, en este caso el trabajador se mantiene a disposición del patrón de manera continua, y el decir que se tendrá un descanso de media hora por lo menos, se está clasificando como una jornada continua.

¹⁴ De la Cueva, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Porrúa 19ª, México, pág. 174, 175

¹⁵ De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, T. II, Porrúa 22ª, México, pág. 160.

¹⁶ Ídem, pág. 161.

Jornada discontinua

La característica de esta jornada es la interrupción de la jornada de trabajo, de tal manera que el trabajador pueda, disponer libremente, del tiempo intermedio, el cual implica dos momentos de la jornada de trabajo, ya que la razón de la modalidad de establecer una interrupción de media hora de descanso, por lo menos, establecido en el artículo 63 de la Ley de la materia, responde al hecho de que es inhumano exigir una labor continua a lo largo de toda la jornada de trabajo. Ahora bien en ese sentido, el establecimiento del tiempo de descanso en jornada normal, y el tiempo de reposo y comida que mencionada en el artículo 64 de la Ley del Trabajo, no son acumulables, es decir, la diferencia entre ambos, es que el descanso de media hora solo se aplica en una jornada continua, en cambio el tiempo reposo y comida señalado en el artículo 64, se presume la interrupción de la jornada, y por tanto el tiempo de reposo y de comida no forma parte de la jornada de trabajo; con la excepción que si la discontinuidad no permite al trabajador salir del lugar donde presta servicio, ese tiempo de reposo y comida, también será considerado como tiempo laborado.¹⁷

1.2. Horas de trabajo extraordinarias

Establecer el principio de la jornada máxima de trabajo de ocho horas, no puede tener un valor absoluto, ya que existen diversos factores que dan origen a las actividades que no son inherentes laborales, las cuales pueden presentarse en circunstancias de naturaleza económica o técnica, que influyen a la necesidad de satisfacerlas.¹⁸

Es por ello que cuando se refiere a una horas de trabajo extraordinarias, se refiere a las modalidades en que se puede desarrollar la jornada de trabajo o jornada extraordinaria con la prolongación de sus actividades normales de desempeño y disposición laboral, las cuales se llegan a realizar más allá de los límites establecidos por circunstancias excepcionales.

¹⁷ Ídem, pág. 162 y 163.

¹⁸ De la Cueva, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Porrúa 19ª, México, pág. 179.

Partiendo de la idea que señala el autor Jorge Olvera Quintero en su libro del Derecho Mexicano del Trabajo, en cuanto a que señala que la prolongación de una jornada derivada ante las necesidades económicas del patrón, consecuentemente es con base a la equidad si el servicio se presta extraordinariamente a la normalidad de la jornada y debe de existir una retribución y ser compensado tal esfuerzo adicional, por ello es que el artículo 67 establece que el pago de las horas de trabajo extraordinarias deben ser con un ciento por ciento más del salario que corresponda las horas de la jornada.

1.2.1. Análisis del concepto de horas de trabajo extraordinario

De acuerdo a lo que se establece en el artículo 123, fracción XI de nuestra Constitución, el cual indica que “Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% 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 menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.” De acuerdo a lo referido, en relación con el artículo 66 de la Ley Laboral, la prolongación de la jornada de trabajo extraordinaria no podrá exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, por lo que se establece la excepción a la regla, respecto a una jornada laboral normal.

Para Ernesto de Buen en su libro de Derecho del Trabajo, establece que el propósito del concepto de la jornada de trabajo, implica lo siguientes factores:

- a) Que deba prolongarse la jornada de trabajo convenida, que no necesariamente deba ser la jornada de Ley;
- b) La prolongación se deba a circunstancias extraordinarias;
- c) Que las circunstancias extraordinarias sean derivadas de una necesidad patronal;
- d) La prolongación de la jornada no exceda de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

Por lo que se puede concluir, que esto no implica que el trabajador bajo ninguna circunstancia, podrá ser obligado a laborar fuera de su jornada de trabajo ordinaria, por consecuencia la prolongación de la jornada de trabajo, debe ser consecuencia de la necesidad de la una empresa, que este plenamente justificada para la flexibilización de la jornada ordinaria de trabajo, y ante ello, el trabajo extraordinario puede desarrollarse ser temporal o permanente.¹⁹

1.2.1.1. Tipos de horas de trabajo extraordinario.

Se puede determinar que existen distintos tipos de jornada extraordinaria y en términos de lo que establece el artículo 65 de la Ley laboral señala que existe una jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, compañeros, del patrón o la existencia de la misma empresa, la cual podrá determinarse también llamada como jornada emergente o de emergencia, la prolongación de la jornada de trabajo también está establecida en el artículo 134 fracción VIII, como una obligación del trabajador de prestar el servicio, por el tiempo indispensable para evitar una catástrofe mayor.²⁰

En esta modalidad Mario de la Cueva en su libro del Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, pág. 279 señala que, en este tipo de jornada de emergencia no puede ser aplicada como trabajo extraordinario, porque la prolongación de la jornada de trabajo no tiene como fin acrecentar su producción o los beneficios económicos de la empresa. Y al ser una obligación jurídica del trabajador, su incumplimiento si bien no aplica como una causal del artículo 47 de la Ley, pudiera encuadrar en la fracción XV del referido artículo, aunado que la actividad laboral sirve para la conservación de la fuente de trabajo.²¹

¹⁹ Ídem, pág. 280.

²⁰ Ídem, pág. 278.

²¹ Ídem, pág. 279.

De acuerdo a lo establecido por la norma laboral, también podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias en términos de lo señalado por el artículo 66, se da el nombre de jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo, a la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón.²² Es por tal razón, que la retribución que se tendrá que realizar al trabajador como compensación del esfuerzo adicional por la realización de la jornada extraordinaria, aplica para ello el segundo párrafo del artículo 67 de la Ley de la materia, que las horas de trabajo extraordinario deben ser pagadas como un ciento por ciento más del salario que corresponda las horas de la jornada.²³

1.2.1.2. Forma de pago de las horas de trabajo extraordinario.

En términos de lo señalado en nuestra Constitución Política en su artículo 123 fracción XI, las horas extras se deben de retribuir con un ciento por ciento más del salario fijado para las horas normales, para lo correspondiente al pago de la horas de trabajo ordinario; sin embargo, la forma de pago siempre ha sido un tema de controversia, aún y cuando la Ley lo señala de forma clara, generándose controversia, cuando el pago que se reclamaba superaba el límite. Esta situación a la hora de ser resuelta ante las autoridades laborales, se determinó que la finalidad de limitar la jornada de trabajo, era con la finalidad de proteger la salud de los hombres, por tal razón no se podía exigir el pago de un trabajo que se prestó con violación de un mandato constitucional, diversas circunstancias a lo largo de la historia han ido modificando los criterios adoptados por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje o la Suprema Corte de Justicia a la hora de resolver el pago de esta prestación.²⁴

Aún y cuando la Constitución tiene fijada la retribución por la prestación de la jornada extraordinaria un ciento por ciento más del pago del salario por hora que le corresponda al trabajador en su jornada ordinaria. En ese contexto y aun cuando está establecido, diversas empresas siguieron laborando por un tiempo mayor a lo

²² Ídem, pág. 279.

²³ Olvera, Quintero Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 2001, pág. 180.

²⁴ De la Cueva, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Porrúa 19ª, México, pág. 281

autorizado, circunstancia que motivó que el pago de trabajo extraordinario más allá de los límites permitidos por la Ley, debía de cubrirse al trabajador un doscientos por ciento más del salario de la jornada, con ello se motiva la elaboración del segundo párrafo del artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo.²⁵

De acuerdo a los antecedentes antes citados en términos de lo que establece el artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo, en su segundo párrafo señala que “las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, es decir bajo este criterio se fija el pago como el doscientos por ciento, por la prolongación de la jornada de trabajo, este criterio en relación a lo establecido en el artículo 68 de la referida Ley, nos dice que “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 ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada...”, fijando la retribución de pago, posterior a las nueve horas, con el trescientos por ciento del salario fijado por hora ordinaria.

1.3. La Verdad, Verosimilitud, Probabilidad

En el sistema judicial actual es importante definir el concepto de verdad, ya que desde la propuesta de diversas corrientes podemos encontrar una diversidad de conceptos que son adecuados conforme a la naturaleza del caso en concreto, por lo que en ese sentido estricto de la semántica del lenguaje objeto y metalenguaje podemos iniciar con definir la verdad.

De acuerdo a los tiempos que hoy se viven se establece que la verdad se puede exigir como un derecho al reconocimiento de la verdad, y no solo como un concepto lógico - filosófico, si no como un derecho fundamental que puede ser exigido desde el ámbito del fuero común, hasta llegar a foros internacionales como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), y para ello se puede citar para mayor

²⁵ Ídem. pág. 282.

referencia la “Conceptualización del derecho a la verdad en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.- El derecho a la verdad no se encuentra explícitamente recogido en los instrumentos Interamericanos de Derechos Humanos. No obstante, desde sus inicios tanto la CIDH como la Corte Interamericana han determinado el contenido del derecho a la verdad y las consecuentes obligaciones de los Estados a través del análisis integral de una serie de derechos establecidos tanto en la Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre (en adelante “Declaración Americana”) como en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (en adelante “Convención Americana” o “CADH”).²⁶

Para Popper acepta la tesis de la teoría clásica de la verdad, o teoría de la correspondencia describe que el conocimiento de la realidad es incierto o conjetural. Y, aunque sólo puede conocerse con certeza aquello que es ciertamente real, es un error pensar que sólo es real aquello de lo que se sabe con certeza. Menciona que *si una teoría es testable, ello implica que no pueden producirse los sucesos de un cierto tipo; y, por consiguiente, afirma algo acerca de la realidad.* Las conjeturas o suposiciones testables son así, conjeturas o suposiciones acerca de la realidad, de su carácter incierto o conjetural sólo se desprende que nuestro conocimiento concerniente a la realidad que describen es incierto o conjetural “...” Y, aunque sólo puede conocerse con certeza aquello que es ciertamente real, es un error pensar que sólo es real aquello de lo que se sabe con certeza que es real.²⁷

²⁶ Corte Interamericana de los Derechos Humanos, consultado el 12 de octubre de 2015, <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/derecho-verdad-es.pdf>, derecho a la verdad en las américas, p. 4.

²⁷ Popper, Karl R., *Conjeturas y refutaciones*, Paidós SAICF, Barcelona, 1991, pág. 152, dice: Véase la obra de A. Tarski sobre el concepto de verdad, (texto correspondiente a la nota I.: “Verdadero = de acuerdo con la realidad”. Véase la traducción inglesa en *Logic, Semantics, metamathematic*, 1956, pag158 de A. Tarski: la traducción dice en correspondencia” donde yo traduzco” de acuerdo) He agregado las siguientes observaciones “...” No creo que si aceptamos la sugerencia de que “de acuerdo con la realidad” y “verdadero” son equivalentes, corramos cierto peligro de marchar por el camino del idealismo. No me propongo definir “real” con esta equivalencia (y aunque lo hiciera, no hay razón alguna para creer que una definición determinada necesariamente el status ontológico del termino definido). Lo que la equivalencia debe ayudarnos a comprender que el carácter hipotético de un enunciado – es decir, nuestra incertidumbre con respecto a su verdad -, implica que estamos haciendo conjeturas concernientes a la realidad.

Bajo el contexto de la ideología de Popper, se puede concluir que no necesariamente se puede afirmar que un suceso es verdadero o hablar de verdad, porque no pueda ser observable o no implica necesariamente aquello que se puede comprobar, toda vez que nuestro conocimiento se encuentra limitado a una realidad que se describe como incierta o conjetural, por lo que no se puede pensar que solo es real aquello que se puede demostrar, a manera de ejemplo se puede pensar que afirmar que solo hay vida en la tierra, es conjetural e incierto, ya que de acuerdo a las investigaciones que sean realizado en el espacio, se ha podido desprender posibilidades de que existen condiciones que pudieran ser homologas a la de la tierra, que permitieran que hubiera vida en ese lugar, luego entonces no por el hecho de que no se conozca signifique no sea real.

1.3.1. Análisis del concepto de la Verdad.

El problema de la apariencia y la realidad desde la perspectiva de Platón, quién plantea al argumentar que la precepción sensible no es una forma de conocimiento verdadero²⁸.

En el racionalismo clásico Descartes sostuvo que la realidad se manifiesta. Una vez descubierta, se hace evidente a todos. La validez de las proposiciones primitivas (que son evidentes no necesitan demostración) se deduce lógicamente un número indicado de proposiciones científicas que no pueden ser puesta en duda, sostuvo que la razón era la única facultad humana que permitía conocer. La justificación de la Verdad de una proposición se encuentra en su origen: la razón.²⁹

Para hacer un análisis de procesos lógicos del pensamiento, en primer término se deberá de observar y registrar todos los hechos sin seleccionarlos ni hacer conjeturas *a priori* acerca de su relevancia. En segundo lugar, se analizarán estos hechos observados, sin más hipótesis ni postulados que los que necesariamente

²⁸Calsamiglia, Albert, *Introducción a la Ciencia Jurídica*, 3ª. ed., Ariel, S. A., 1990, p. 22.

²⁹Taruffo, Michele, *La Prueba de los Hechos*, España, Madrid, Trotta, 2002, pág. 15.

supone la lógica del pensamiento. En tercer lugar, a partir del análisis de los hechos se harían generalizaciones inductivas referentes a las relaciones, clasificatorias o causales entre ellos. En cuarto lugar, las investigaciones subsiguientes serían deductivas tanto como inductivas, haciéndose inferencias a partir de generalizaciones previamente establecidas. El problema de la inducción es como establecer la verdad de enunciados universales a partir de la experiencia. Como dice Popper “el intento de fundamentar el principio de inducción en la experiencia lleva inevitablemente a un regreso al infinito.”³⁰

Análisis al concepto de Verdad, una palabra amplia descriptiva en diversos sentidos, de la cual se pueden desprender diversos tipos de opiniones y definiciones semánticas que puedan conceptualizar con toda certeza válida e universal.³¹

Para dicho autor el concepto de verdad, siempre ha estado en discusión en el ámbito filosófico, en nuestro siglo e incluso en los últimos años ha conocido versiones distintas, polémicas y discusiones, especialmente en el ámbito de la metodología de las ciencias, nos dice que el problema de la verdad queda circunscrito al contexto del proceso, en el panorama de distintas teorías asume la definición de la verdad como correspondencia de las aseveraciones referidas a los hechos del mundo empírico, debida en especial a Tarski.³² La teoría semántica de la verdad sirve para definir el concepto de verdad, mientras otras concepciones ofrecen distintos criterios posibles para determinar la verdad útiles en función del contexto en que se plantea el problema de la verdad como correspondencia aunque esta deja abierta la determinación de los conceptos de la verdad.

La idea fundamental de la verdad y por tanto irreducible relatividad de ésta al contexto en que se plantea, no puede ser más que compartida. Se llama *Verdad* a la certidumbre de una cosa que se mantiene la misma sin mutación alguna, se toma como verdad por la conformidad de una cosa con la razón, de tal suerte que convence y persuade a su creencia como cierta e infalible. *Verdad* se llama a aquella máxima o

³⁰Ibídem, pág. 23 - 24.

³¹Op. Cit. 4.

³²Taruffo, Michele, *Verdad, Prueba y Motivación en la decisión sobre los hechos*, 20 cuadernos de *Divulgación de la Justicia Electoral*, México, Tribunal Federal Electoral, pág. 1 a la 7

proposición en que todos convienen y nadie puede negar racionalmente por fundarse en principios naturalmente conocidos. La *Verdad* significa la realidad o existencia cierta de las cosas.³³

La dicotomía “verdad relativa - verdad absoluta” definida en términos de la teoría de la correspondencia, permite evitar confusiones con otras cosas que también suceden en el proceso y a las que a veces se les atribuye la etiqueta de “Verdad”³⁴

Por lo que se puede ir concluyendo que la Verdad se construye en cada uno de los sistemas, crean sus propios axiomas que consideran evidentes de manera lógica que se cumplen una serie de proposiciones en un mundo real, utilizando el razonamiento lógico cognoscitivo para obtener el conocimiento de la verdad.

La Verdad no es absoluta, se construye de acuerdo a los contextos, argumentos que se manifiesten. La Verdad, es subjetiva, ya que mientras no encuentre a una validación de los hechos esta puede ser considerada como cierta. Ante las manifestaciones de pensamiento basados en experimentaciones empíricas lógicas, la misma para ser creíble deberán ser sometidas a métodos científicos para el conocimiento de la verdad; sin embargo, estas conclusiones no podrán determinarse como únicas y universales, ya que estarán basadas en razonamientos pragmados de ideas y verificaciones, que desde el punto de vista de quien determine la verdad puede ser objetivo o subjetivo.

Ahora bien y sin entrar en la profundización del tema la construcción de una Verdad Jurídica, ésta se basa en las premisas o preposiciones que cada de las partes que intervienen en un proceso legal da sus razones y argumentos al Juzgador, por lo que estarán sujetos a la acreditación de su verdad a través de diversos métodos procesales o científicos, que como pruebas aportaran los mismos, los cuales pueden estar llenos de falsedades, aún y cuando se pueda obtener una Verdad Jurídica esta no

³³Pombo García de los Ríos, Don Álvaro, *Verosimilitud y Verdad, Madrid, Real Academia Española, 2004, pág. 20*

³⁴Taruffo, Michele, *La Prueba de los Hechos, España, Madrid, Trotta, 2002, pág. 182.*

puede ser necesariamente una Verdad Histórica del hecho, y que no termina de resolver los problemas más importantes que se plantean.

1.3.1.1. Diferentes tipos de Verdad.

Dentro de los contextos jurídicos podemos determinar que la verdad no únicamente la podemos visualizar desde el tipo de vista jurídico como podría ser la verdad de los hechos, la verdad formal (lógica), la verdad empírica, y la verdad jurídica, existe otro tipo de verdad que desde el punto de la vista de la presente investigación será importante conceptualizarla, y hablamos de la verdad económica.

La verdad económica se establece a través del poder que se ejerce, como una herramienta para la manipulación, una remodelación en la estructura de una vida cotidiana, pero básicamente en el ejercicio del poder, subordinándolo a la instancia económica y al sistema de interés que implica la utilización de la manipulación del individuo, creándole una realidad económica ficticia.

La ideología establece estándares en oposición virtual a algo que sería la verdad, el problema radica en hacer una separación entre lo que el discurso se manifiesta la científicidad y la verdad. Lo importante como consecuencia es analizar los efectos que produce la verdad que no son en sí mismo ni verdaderos ni falsos. Estableciendo estándares para que el poder sea aceptado, no solamente como una fuerza, si no como un hecho que circula, produce cosas, induce al placer, forma saber, produce discursos, como una red productiva que atraviesa todo el cuerpo social, una instancia negativa que tiene como función reprimir, vigilar, castigar.³⁵

La verdad no está fuera del poder, es producida gracias a múltiples imposiciones, efectos reglados del poder. Cada sociedad produce su régimen de verdad, “su política general de la verdad”, define los tipos de discursos que acoge y hace funcionar como verdaderos, son valorados en orden a la obtención de la verdad,

³⁵ Foucault Michell, *Obras esenciales*, 1ª ed., Barcelona, México, Paidós, pág. 385

el estatuto de quienes se encargan de decir lo que funciona como verdadero. La necesidad de verdad para la producción económica como para el poder político; es objeto, bajo formas diversas, de una inmensa difusión y consumo. Es producida y enseñada bajo el control, no exclusivo pero si dominante de grandes aparatos, políticos y económicos (universidades, ejercito, escritura, medios de comunicación).³⁶

Michel Foucault, señala que existen efectos, aplicaciones que no son simplemente profesionales o sectoriales, opera o lucha al nivel general de este régimen de verdad, para las estructuras y para el funcionamiento de la sociedad, existe un combate por la verdad, o entorno a la verdad; luego entonces entiéndase por verdad, no se refiere al conjunto de reglas según las cuales se discrimina lo verdadero de lo falso y se liga a lo verdadero efectos políticos de poder, no se trata de un combate en favor de la verdad, si no de un entorno al estatuto de verdad y al papel económico – político que juega.³⁷

Visto desde la perceptiva que conjuga el poder, la política con lo económico, se puede establecer que la construcción de la verdad económica se induce, por lo que no es simplemente ideológico o superestructural; sino que fue una condición de formación y de desarrollo del capitalismo. Liberar la verdad de todo sistema de poder, sería una ilusión, pues la verdad es, por si misma, poder – se separa el poder de la verdad de las formas hegemónicas es decir las sociales, económicas, culturales, en el interior de las cuales funciona, en la actualidad.³⁸

1.3.1.2. La Verdad de los hechos

Para Michele Taruffo, la definición de la verdad de los hechos es compleja por varias razones, las peculiaridades que se presentan en este ámbito debido al hecho de que se trata de la determinación realizada en el proceso, y la forma en que se resuelve el problema procesal de la verdad de los hechos. A partir de esa premisa de que el

³⁶ Ídem, pág. 389.

³⁷ Foucault Michel, *Obras esenciales*, 1ª ed., Barcelona, México, Paidós, pág. 390.

³⁸ Ídem, pág. 391

problema tiene sentido, no se niegue a priori o simplemente se evite dando por descontado que el proceso no puede o no debe tender hacia una determinación verdadera de los hechos.³⁹

Es necesario situar la determinación verdadera de los hechos entre los objetivos institucionales del proceso, sin esta hipótesis es casi imposible explicar racionalmente en que consiste la justicia de la decisión. La verdad de los hechos en el ámbito del proceso y cuándo, en qué condiciones y mediante qué medios aquélla puede alcanzarse. Se trata de un problema eminentemente epistemológico ya que afecta a los caracteres y a las modalidades del conocimiento de un hecho, sea de un ámbito de un contexto de experiencia específico caracterizado por reglas y exigencias institucionales particulares.⁴⁰

Diversas teorías asumen la definición de la verdad, como correspondencia de las aserciones referidas a los hechos del mundo empírico, según lo dice Tarski, la concepción semántica de la verdad y los fundamentos de la semántica.

La versión más rigurosa de este tipo de aproximación que tiene a configurar la verdad como coherencia de la reconstrucción de los hechos puede tener una importancia no despreciable en sede de decisión, pero esto no significa que se deba admitir la reducción integral de la verdad de los hechos a la coherencia narrativa de su descripción.⁴¹

En el contexto procesal “de verdad”, la determinación de los hechos se funda sobre la premisa de que ésta no puede ser más que el fruto exclusivo de irrepetibles e incognoscibles experiencias individuales del sujeto, que tiene la función de pronunciar las decisiones.

³⁹ Taruffo, Michele, *La Prueba de los Hechos*, España, Madrid, Trotta, 2002, pág. 168.

⁴⁰ Ídem, pág. 169.

⁴¹ Ídem, pág. 167.

La reducción de la verdad de los hechos a la coherencia contextual de la narración respectiva, es válida la objeción, verdaderamente destructiva de forma que no parece que la coherencia de la narración determine su verdad⁴²

Aplicando la ejemplificación que hace Karl Popper, lo utiliza de una manera más simplificada, es decir que para él los hechos son algo así como un producto común del lenguaje, mediante enunciados descriptivos. Son como resúmenes de un libro, hechos en un lenguaje diferente del lenguaje original, determinados no solo por el libro original si no también, por los principios de selección en otros métodos para resumir, y por los métodos de que dispone el nuevo lenguaje.⁴³

1.3.1.3. La Verdad formal (lógica).

Ahora bien ya como se ha analizado anteriormente diversas definiciones de verdad, podremos concluir que el tema de la construcción de una Verdad Jurídica, se basa en las premisas o preposiciones que cada de las partes que intervienen en un proceso legal da sus razones y argumentos al Juzgador, por lo que estarán sujetos a la acreditación de su verdad a través de diversos métodos procesales o científicos, que como pruebas aportaran los mismos, los cuales pueden estar llenos de falsedades, aun y cuando se pueda obtener una Verdad Jurídica, ésta no puede ser necesariamente una Verdad Histórica del hecho, pues no termina de resolver los problemas más importantes que se plantean en un juicio.

Una controversia se puede resolver también por medio de una decisión injusta, ilegal o fundada en una averiguación equivocada o falsa de los hechos objeto de juicio – de eso se deriva que el proceso tendría que conseguir una versión que afirme que alcanzó la comprobación de la verdad, debido a que las normas que regulan su

⁴² Taruffo, Michele, *Verdad, Prueba y Motivación en la decisión sobre los hechos*, 20 cuadernos de *Divulgación de la Justicia Electoral*, México, Tribunal Federal Electoral, pag.22.

⁴³ Popper, Karl R, *Conjeturas y refutaciones*, España, Paídos Básica, pag.263.

funcionamiento pueden limitar la adquisición de fuentes del conocimiento (las pruebas) que harían falta para descubrir la verdad de los hechos.⁴⁴

La asunción de la verdad absoluta, como correspondencia total de la determinación de los hechos con la realidad en la función de valor límite, permite que en el ámbito del proceso se pueda hablar sensatamente de verdad (relativa) de los hechos como aproximación a la realidad, sin caer en los frecuentes círculos viciosos en los que acaba por llamar “verdadero” a cualquier resultado que se obtenga del modelo procesal que se considera.⁴⁵

Es posible una determinación verdadera de los hechos aún que sea una acepción necesariamente relativa del término, que da por demostrar que ésta no forme parte de los objetivos institucionales del proceso, es decir, que el proceso no deba tender a la consecuencia de esta determinación.⁴⁶

La Verdad, como correspondencia absoluta de una descripción con el estado de cosas del mundo real no es alcanzable con procedimientos cognoscitivos concretos, ya que es sólo un valor – límite teórico de la verdad de la descripción.⁴⁷

Partiendo del análisis se puede decir que la verdad desde el aspecto formal se construye a través de un conjunto de proposiciones aceptables científicamente, y susceptibles, en consecuencia, de ser verificadas o invalidadas, solo podría ser mediante procedimientos científicos, que proporcionen seguridad sobre la afirmación de hechos para ser comprobables.

⁴⁴ Taruffo, Michele, *La Prueba de los Hechos*, España, Madrid, Trotta, 2002, pág. 179

⁴⁵ Ídem, pág. 181.

⁴⁶ Op.cit.15.

⁴⁷ Taruffo, Michele, *La Prueba de los Hechos*, España, Madrid, Trotta, 2002, pág. 180.

1.3.1.4. La Verdad empírica.

La Verdad empírica se basa entre los conocimientos adquiridos en una vida cotidiana y la correspondencia con la realidad. De modo que la verdad empírica puede definirse como el conocimiento que se obtiene en la experiencia, que refleja y recoge materialmente la misma.

En ese contexto la verdad empírica responde a preguntas ¿Cómo es lo real, Cómo es el hecho?, su finalidad es comprobar como son las cosas, para llegar a comprender describiendo. A través de la observación, se obtiene una descripción de hechos, y por tanto un conocimiento empírico. El uso empírico es típicamente “representacional” del lenguaje y la observancia. Por lo tanto el conocimiento empírico es un conocer perceptivo, de observación, ligado a imágenes perceptivas y que se vale de ellas. Es el tipo de conocimiento que se basa en los hechos, se debe entender como percepción, la manera en que se imagina y visualizan las cosas, de forma que lo que se percibe es un producto elaborado del pensamiento.⁴⁸

Ahora bien tomando como referencia el conocimiento empírico, se puede clasificar la verdad con el siguiente esquema:

- a) *Nivel empírico de la verdad*, en el cual es utilizado el uso representativo del lenguaje;
- b) Nivel subempírico de verdad, se recurre a las matemáticas o en toda caso se abandona el lenguaje natural;
- c) Nivel supraempírico de la verdad, el cual aplica el uso ultra representativo del lenguaje.

Este nivel la esfera de lo inteligible, no sujeta a las contradicciones de los hechos. Conviene indicar el nivel infraempírico del conocimiento, aunque no para

⁴⁸ Santori, Giovannny, *La política: Lógica y método en las ciencias sociales*, México, FCE, 2000, pág. 36 -37.

descalificar la creencia de que las ciencias son tales porque versan sobre cosas que se ven y se tocan.⁴⁹

El conocimiento empírico del hombre se despliega en tres direcciones, o tres dimensiones, permaneciendo en el campo de lo visible, es decir descriptible (nivel empírico de verdad), traspasándolo hacia abajo, o traspasándolo hacia arriba. En definitiva buscar la verdad, es un conocimiento que se encuentra implícito lo correcto, con método, coherencia, inteligencia, paciencia, seriedad y escrúpulos. Es por ello que la verdad no es inherente a una sola materia, donde la verdad no puede ser suprema o contingente, absoluta o relativa, entre el conocimiento fundado en hechos y un conocimiento que no conoce nada. Por lo que se puede concluir que la verdad empírica va precedida por la descripción, así como a lo percibido, ya que es percibido, también es concebido, y lo concebido es también percibido.⁵⁰

1.3.1.5. La Verdad jurídica. Criterios Normativos

La posibilidad de conocer la verdad absoluta no es de por sí relevante para el proceso. Sí lo es, en cambio, la hipótesis teórica de verdad absoluta como absoluta correspondencia entre la determinación de los hechos del mundo real, sirve para fundamentar conceptualmente una perspectiva en la que el problema de la determinación de los hechos se plantea racionalmente en términos de modalidades y técnicas para obtener la mejor verdad relativa.⁵¹

A menudo se habla de la “Verdad Formal” “Verdad Jurídica”, el uso lingüístico es impropio son definiciones semánticas que se utilizan el lengua colonial jurídico, pero no debería provocar inconvenientes siempre que se sepa claramente que el problema de la regulación legal de la eficacia de una problema, no tiene nada que ver en la determinación de los hechos. La “verdad legal”, es “legal” pero no es “Verdad”: no es

⁴⁹ Ídem, pág. 40.

⁵⁰ Ídem, pág. 42- 41

⁵¹ Taruffo, Michele, *La Prueba de los Hechos*, España, Madrid, Trotta, 2002, pág. 182.

verdad relativa y tampoco absoluta; su eventual incontestabilidad se debe a razones jurídicas y no epistemológicas.⁵²

En ese orden de ideas se establece que en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que a letra se cita:

“Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º.⁵³ En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.”

Del análisis de dicho artículo, se puede desprender la idea que cuando exista duda en el conocimiento de la verdad legal, la interpretación de la norma para solucionar el conflicto, deberá aplicarse lo más favorable al trabajador.

En los principios generales del derecho, existe la figura de *principio in dubio pro operario*, expresión latina (en caso de duda, a favor del trabajador). Es un principio fundamental de interpretación y aplicación de las normas jurídicas laborales. Dicho principio trae origen en el *principio civilístico favor debitoris* (en favor del deudor), de

⁵² Ídem, pág. 183.

⁵³ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, **Artículo 20.-** Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Artículo 30.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

constante aplicación en el ámbito del derecho de las obligaciones.⁵⁴ En el sistema jurídico laboral, el conflicto de intereses ha encontrado formulaciones más concretas que deben tener en cuenta también por los propios interesados o particulares que intervienen en la relación laboral. Tal es el caso que para la interpretación de la norma, en caso de confluir varias normas aplicables a un mismo supuesto de hecho, deberá aplicarse la norma más favorable a los intereses del trabajador.

Apreciando en su conjunto, se puede determinar que la Verdad legal, no necesariamente es una verdad comprobable, toda vez que es la que se encuentra establecida en el actuar judicial de las partes, lo que lograron acreditar y lo que no lograron acreditar; sin embargo, como se ha señalado en líneas anteriores, la verdad legal, no es la que se encuentra intrínseca en los hechos reales, si no la que las partes en un proceso comprueban ante una autoridad judicial competente, la cual puede encontrarse llena de verdades o falsedades al manifestarse ante un representante judicial, por lo que en ningún momento la verdad legal se puede considerar que en el proceso se pueda llegar a una verdad material de los hechos controvertidos en un juicio.

Para Luigi Ferrajoli la verdad jurídica y sus métodos de interpretación del lenguaje jurídico y sus métodos de interpretación del lenguaje, como, por otra parte, la discusión sobre el concepto de verdad empírica y sus métodos de prueba y contradicción admitidos en el proceso, por tanto es inalcanzable pero no por eso imposible de aproximarse. Ahora bien, en ese sentido para Ferrajoli la proposiciones jurídicas la determina como jurídicamente verdadera si y sólo si enuncia el sentido de una norma jurídica vigente, es decir, que aplicando la norma al caso en concreto, a través de los métodos y procesos para obtener un resultado de los cuales los hechos de las normas hablan, donde en el lenguaje objeto o jurídico las normas son reformuladas o interpretadas.⁵⁵

⁵⁴ <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/pro-operario/pro-operario.htm>

⁵⁵ Ferrajoli, Luigi, Epistemología Jurídica y Garantismo, 4^a ed., México, Ediciones Coyoacán, S.A. de C.V., 2011, pág. 30, 32

1.3.2. La Verosimilitud.

Para Michele Taruffo el aspecto terminológico consiste del vocablo alemán *whrschijnlijkheit* que traducido significa “verosimilitud”, esta se puede definir en dos sentidos: a) el primero, verosimilitud se refiere a algo que tiene “la apariencia de verdadero”, afecta a la alegación del hecho y es una valoración independiente y preliminar respecto al procedimiento probatorio, b) en el segundo, verosimilitud equivale a probabilidad, advirtiendo que en el proceso la verosimilitud-probabilidad se usa como “sustituto de la verdad”.⁵⁶

La referencia del juicio de verosimilitud puede no ser la realidad, sino una hipótesis que se formula acerca de esa y que se emplea como parámetro para valorar si una aserción es o no verosímil, por ello es necesario distinguir grados de similitud a lo verdadero y grados de certeza.⁵⁷

La verosimilitud no es tampoco un “sustituto procesal” de la verdad como menciona Calamandrei, ya que incluso este “sustituto” está referido a aserciones dotas de hecho, de un cierto grado de aceptabilidad, mientras que la verosimilitud prescinde grados de certeza que se atribuyen a las aserciones fácticas.⁵⁸ La idea de verosimilitud es inútil y dañino: es inútil, ya que no es necesario llamar verosimilitud aunque se le define adecuadamente en términos de verdad/probabilidad; es dañino, ya que el uso incorrecto del concepto de verosimilitud genera confusiones no despreciables.⁵⁹

Ahora bien con relación a este tema Popper nos dice: destacar la idea de que todo enunciado o teoría no sólo es verdadero o falso, sino que, independientemente de su valor de verdad, tiene un grado determinado de verosimilitud, no da origen a ninguna lógica polivalente; es decir, a un sistema lógico con más de dos valores de verdad, verdadero y falso; aunque algunas de las cosas que buscan los defensores de la lógica polivalente parece susceptibles por ser alcanzadas por la teoría de la

⁵⁶Taruffo, Michele, *La Prueba de los Hechos*, España, Madrid, Trotta, 2002, pag.184.

⁵⁷ Taruffo, Michele, *La Prueba de los Hechos*, España, Madrid, Trotta, 2002, pag.186 -188.

⁵⁸ Op. cit. 33.

⁵⁹ Op. cit. 33

verosimilitud. El contenido de un enunciado *a*; vale decir, la clase de todas las consecuencias lógicas de *a*. si *a* es verdadero, esa clase sólo consta de enunciados verdaderos, porque la verdad se transmite siempre de un premisa a sus conclusiones. Pues si *a* es falso, entonces su contenido constara de siempre de conclusiones verdaderos y conclusiones falsas.⁶⁰

Define que verosimilitud solo sería alcanzada por una teoría que no sólo fuera verdadera, sino también verdadera con una amplitud total; que correspondiera a todos los hechos, por decir así, y por supuesto, sólo a los hechos reales. La verosimilitud sirve para designar aquel aspecto que se afirma sobre un hecho en función del cual se puede decir que ésta se corresponde a situación en la que esa aserción aún no ha sido sometida todavía a la verificación probatoria.

1.3.2.1. Definición de lo Verosímil y lo Inverosímil.

La definición que del adjetivo *Verosímil* se establece como lo que tiene apariencia de verdadero en las cosas, aunque en la realidad no la tengan. Lo *Inverosímil* aparece como contrario de lo verdadero, una forma extrema de negación de validez de la por inducción lógica, una conclusión acerca de lo existente o inexistente de un hecho a probar, aunque nunca definitivo, a la hora de explicar una cosa.⁶¹

De forma análoga se puede decir que “verosímil” representa un determinado objeto, la descripción de un hecho es verosímil si es correcto suponer que existe un hecho similar al descrito, *simultáneamente la verosimilitud indica el grado de capacidad representativa de una descripción respecto a la realidad.*⁶² La referencia del juicio de verosimilitud puede ser no real, sino una hipótesis que se formula acerca de ésta y que se emplea en parámetro.

⁶⁰Popper, Karl R., *Conjeturas y refutaciones*, España, Paidós, 1991, pág. 285.

⁶¹Pombo García de los Ríos, Don Álvaro, *Verosimilitud y Verdad*, Madrid, Real Academia Española, 200, pág. 19, 20.

⁶²Taruffo, Michele, *La Prueba de los Hechos*, Trotta, España, Madrid, 2002, pag.186, 187 y 188.

En la teoría jurídica lo establece como un hecho que lo que se afirma, debe de probarse, y no estableciendo el principio en materia civil que se aplica, si no en el sentido de la naturaleza en materia laboral, por lo que la prueba constituye la razón por la que se excluye que la inverosimilitud del hecho justifique la exclusión preventiva de las pruebas que le afectan, el hecho inverosímil puede resultar verdadero si las pruebas confían su existencia, para Michele Taruffo en su obra de *La prueba de los hechos*, cita a Calamandrei, op., cit., p.626, en la que ejemplifica que la distinción entre verosimilitud y relevancia, entre lo más reciente Ubertis. Observa que existe una diferencia entre la hipótesis del hecho absolutamente imposible, y la hipótesis del hecho no verosímil. Se está en la primera cuando la existencia del hecho queda excluida precisamente por leyes naturales o científicas, es decir que no se puede acreditar un hecho derivado de su naturaleza, por tanto indemostrable; se está ante la segunda cuando no se tiene demostración de la existencia o inexistencia del hecho y la hipótesis de que esta sea verificado es simplemente insólita.⁶³

1.3.3. La probabilidad y su definición judicial

Cuando se habla de probabilidad en un procedimiento judicial, es como se funda la decisión de la autoridad basada en pruebas, para no exponerse en la determinar cómo verdadero o falso un hecho, es que se establece la palabra probabilidad, en ese entendido, se puede decir que el termino probabilidad, indica que cualquier cosa que es diferente a la verdad, que dogmáticamente no se puede determinar como verdadero, o absolutamente falso un hecho, por lo que el termino probable, puede relacionarse con verosímil, posible, creíble, palabras que al buscar el significado, ninguna es precisa.⁶⁴

En otros términos el no querer o poder hablar el lenguaje de la verdad – falsedad, se encuentra en alusión a la probabilidad, es por ello que se utiliza el término genérico de probabilidad, para indicar que cualquier cosa que sea diferente a la verdad, y la posibilidad de que el hecho que se dice como verdadero, puede ser probable que

⁶³Taruffo, Michele, *La Prueba de los Hechos*, Trotta, España, Madrid, 2002, pág. 187

⁶⁴Taruffo, Michele, *Verdad, prueba y motivación en la decisión sobre los hechos*, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, México, 2013, pág. 52.

sea cierto o falso. En un proceso judicial, no sirve la intuición, los hechos deben ser probados con base en las pruebas, y en un análisis crítico, se deberá de resolver las controversias.⁶⁵

Existen varias nociones de probabilidad, entre ellas encontramos la lógica, la estadística, objetiva y subjetiva, de las cuales no se cuenta con conceptos únicos, hay que tener en cuenta que el concepto de probabilidad emergió al menos de dos concepciones diferentes y contrapuestas: la concepción baconiana o lógica, y la pascaliana o cuantitativa de la probabilidad. Afirmar que las pruebas judiciales pueden fundar juicios de probabilidad sobre los hechos de la causa,⁶⁶ resulta derivado de la inferencia entre un enunciado que describe un *factum probans* que expresa el resultado de la prueba, y otro que describa un *factum probandum*, por lo que el juzgador deberá de conectar el primero con el segundo enunciado, para obtener el resultado del primero.⁶⁷

De acuerdo a los tipos de la probabilidad cuando se infiere sobre estadística, esta sirve para hacer previsiones, pero no para establecer un acontecimiento específico, sobre un hecho.⁶⁸ La probabilidad lógica o baconiana, se refiere al grado de confirmación que un enunciado o hecho recibe de las inferencias fundadas en las premisas que lo justifican, por lo que en un proceso es determinada por un grado de confirmación, las cuales por los elementos de confirmación de la prueba puede considerarse como verdadero lo que es probado. Sucede una situación más complicada, cuando la *factum probans*, no coincide con la *factum probandum*, en razón que la prueba con la que se cuenta es indirecta, ya que se obtendrá un resultado secundario, de la inferencia del resultado del hecho principal que se pretende probar.⁶⁹

Ahora bien, de la correcta interpretación de la regla de la probabilidad prevalente, se define que tiene el estándar del grado mínimo necesario para

⁶⁵ Ídem., pág. 51

⁶⁶ Taruffo, Michele, *Verdad, prueba y motivación en la decisión sobre los hechos*, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, México, 2013, pág. 53.

⁶⁷ Ídem, pág. 54

⁶⁸ Ídem, pág. 56.

⁶⁹ Ídem, pág. 58

determinarla como probatoria, necesaria para que pueda ser considerada como verdadera. Con este estándar racional, se puede asumir que la decisión sobre un hecho donde la hipótesis de confirmación positiva, obtiene un grado mayor superior al cincuenta por ciento, y es preferible a todas las hipótesis en la que prevalece la probabilidad negativa correlativa. Si durante el desarrollo y acreditación surge una nueva hipótesis con un grado de confirmación, entonces volverá a escogerse la que tenga un mayor grado de comprobación.⁷⁰

1.3.4. Relación entre Verdad, Verosimilitud y Probabilidad

Para Michel Taruffo, no tiene nada que ver la veracidad de la aserción ni con su probabilidad, dado que se refieren a la relación de “proximidad” o de “representatividad” de una aserción respecto a la realidad.⁷¹ Así también señala que los teóricos dicen que no hay que buscar la verdad porque eso haría menos eficiente el sistema de resolución de los conflictos. Por lo que las partes, su principal fin no es estar interesados en que se busque la verdad, ya que el 52 de la verdad puede profundizar en el conflicto en lugar de contribuir a resolverlo⁷². La función del juicio, no es la de producir conocimiento de los hechos, el objetivo es disuadir a las partes en el comportamiento en la controversia.⁷³ Con respecto a la verdad o a la probabilidad de una proposición fáctica, a su grado de fundamentación, de credibilidad y de aceptabilidad nada tiene que ver con el concepto de verosimilitud⁷⁴

Así también Michel Taruffo cita en su obra a Scarselli, el cual define la verosimilitud como juicio acerca de la mayor probabilidad de un hecho respecto a otros, es en razón de las definiciones antes citadas, que se llega a confundir el concepto de probabilidad y verosimilitud, lo que lleva a una definición errónea.

⁷⁰ Taruffo, Michele, *La prueba, artículos y conferencias*, editorial Metropolitana, México, 2002, pág. 106 y 107

⁷¹ Taruffo, Michele, *La prueba de los hechos*, Trotta, España, Madrid, 2002, pág.186

⁷² Taruffo, Michele, *Verdad, prueba y motivación en la decisión sobre los hechos*, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, México, 2013, pág. 33

⁷³ Ídem. pág. 34

⁷⁴ Taruffo, Michele, *La prueba de los hechos*, Trotta, España, Madrid, 2002, pág. 187

Razones válidas para excluir que verosimilitud es sinónimo de probabilidad, implica, que verosimilitud no puede ser sinónimo de baja probabilidad, ni de alta probabilidad, ni mucho menos de ambas cosas simultáneamente. De acuerdo a los elementos del conocimiento, en razón de cuales hipótesis determinan entre las diversas planteadas las posibles o relativas al caso deben de elegirse como verdaderas o racionalmente las que resuelvan la incerteza de la verdad o falsedad de cada uno de los hechos por probar.⁷⁵ Es por ello que el criterio de probabilidad prevalente, implica que de acuerdo a las hipótesis posibles en torno a un mismo hecho, debe preferirse aquella que cuenta con un grado mayor de probabilidad sobre un mismo hecho, ante otros hechos.⁷⁶

En razón de lo antes expuesto, se puede citar el ejemplo de tres hipótesis sobre un mismo hecho A, B, C, las cuales al inicio del procedimiento tienen el mismo valor probatorio, o la misma probabilidad de que puedan ser verdaderas, a las cuales se les va otorgado un porcentaje de valor más probable, donde solamente una hipótesis relacionada con el hecho existe o prevalece, a la que se denomina la más probable.⁷⁷ El grado de probabilidad por lo que se puede considerarse jurídicamente verdadero, se necesita que la parte que tiene un alto grado probabilidad prevalente, puede determinarse jurídicamente como verdadero, satisface al demostrar un hecho que obtiene un alto grado de probabilidad, se necesita que quien tiene la responsabilidad de acreditar la verdad de los hechos está debidamente fundada en la regla más probable que no.⁷⁸

De acuerdo a Karl Popper señala que existe una confusión entre verosimilitud y probabilidad, sin embargo también indica que en la ciencia significa progreso tanto una como la otra, en virtud de que van hacia teorías más interesantes, menos triviales, por lo tanto, menos probables, lo que significa, que el progreso hacia teorías menos familiares y menos confortables o plausibles, por lo que se confunde con la idea de

⁷⁵ Taruffo, Michele, *La Prueba, artículos y conferencias*, Editorial Metropolitana, México, 2002, pág. 102,

⁷⁶ Ídem. pág. 103.

⁷⁷ Ídem. pág. 103.

⁷⁸ Ídem. pág. 110.

verosimilitud, o de mejor aproximación a la verdad, idea totalmente diferente a la de probabilidad, por lo que esta confusión es antigua y desde los tiempos de la filosofía occidental, donde el uso de la palabras que se asemejan a *probable* o *verosímil*, los primeros presocráticos usaban “coikota” para definirlo como semejante a la verdad, o parecido, por lo que esta mala interpretación se presta a confusión, como una conjetura incierta.⁷⁹

El presocratista Jenófanes nos sugiere que la confusión entre verosimilitud y probabilidad deviene, de que en alguna forma se señala como con un grado preciso de certeza, que se puede trasladar a probable. La distinción entre el significado de ambos por el cual se les confunde, es porque se encuentran relacionados con el grado de acercamiento a la verdad. La probabilidad lógica, representa la aproximación a la certeza lógica o verdad tautológica, a través de una disminución gradual del contenido informativo, en cambio la verosimilitud, representa el acercamiento a la verdad amplia, donde se combina la verdad y el contenido, y la probabilidad se combina la verdad con la falta de contenido.⁸⁰

La distinción entre verosimilitud, probabilidad y la verdad es que existe una analogía entre palabras y conceptos, la cuestión de su significado, por otro lado, enunciados o teorías, cuestiones de verdad, donde sólo se consideran importantes las teorías en cuestión de verdad o falsedad. Existen doctrinas que afirman como la esencialista, que se puede definir, explicar en un término o concepto, probar, establecer o justificar la verdad de una teoría, siendo esta la doctrina justificacionista. La verosimilitud, el problema principal que se presenta en un litigio, es la verdad del realista, es decir, la correspondencia de una teoría con los hechos.⁸¹

⁷⁹ Popper, Karl R, *Conjeturas y refutaciones*, España, Paidós Básica, pág. 288, 289.

⁸⁰Ídem. pág. 290.

⁸¹ Ídem. pág. 478,479.

CAPÍTULO SEGUNDO

Jornada laboral y las horas de trabajo extraordinario en el marco jurídico nacional e internacional

2.1. Tópico constitucional en materia de derechos humanos y el derecho laboral

La modificación constitucional del 10 de junio del año 2011, mejor conocida como la reforma constitucional en materia de derechos humanos, destaca la modificación del primero, segundo, tercero y quinto párrafo, del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual se analiza dentro de las reformas constitucionales aplicables de manera general para el ejercicio del derecho, no obstante, el análisis corresponde al artículo primero constitucional, independiente de las reformas adicionales que se han realizado a otros artículos⁸², esto en virtud de forma en que se relacionan los derechos humanos generales o también llamados fundamentales con los derechos humanos laborales.

2.1.1. Derechos humanos y sus garantías

A manera de ubicarnos en el análisis al contenido del artículo primero constitucional, en sus párrafos primero, segundo, tercero, se cita:

***Artículo 1o.** En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.*

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

⁸² Muñoz, Mena, Eliceo, Principios Rectores de los Derechos Humanos y sus Garantías, Editorial Flores, 2016, México, pág. 3

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar,

*Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.*⁸³

Para Eliseo Muñoz Mena en su libro *Los Principios Rectores de los Derechos Humanos*, establece que los principales temas vinculados con la reforma constitucional en la materia de derechos humanos, por la temática se abordaran de forma sencilla poniendo como ejemplo de esto: “...f) *Se entiende el espectro de protección de los derechos humanos, no sólo a los reconocidos en la Constitución; si no también a los previstos en los tratados internacionales de los que el estado mexicano sea parte*”, “h) *Se establece el principio de interpretación conforme al principio pro persona*”, “Se sientan las bases para el control de convencionalidad difuso ex officio.”, “j) *Se determina las obligaciones de las autoridades en el ámbito de sus competencias, para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.*”, “l) *Se fijan para el estado los deberes de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos*”⁸⁴

A fin de entender el concepto de ex officio, el autor antes referido cita en su libro a Guillermo Cabanellas de Torres, en su *Diccionario Jurídico Elemental*, el cual determina que el término ex officio es una locución latina que significa de oficio; por deber del cargo; sin necesidad de instancia de parte; como casi todo el enjuiciamiento criminal.⁸⁵

“w) Las comisiones de derechos humanos podrán conocer de quejas en material laboral. Únicamente en dos materias, resultan incompetentes las comisiones de derechos humanos estos son los asuntos electorales y los jurisdiccionales.”; “y) Se

⁸³Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_09oct16.pdf

⁸⁴Muñoz, Mena, Eliseo, *Principios Rectores de los Derechos Humanos y sus Garantías*, Editorial Flores, 2016, México, pág. 5

⁸⁵Ídem

faculta a la Comisión Nacional de Derechos Humanos, para realizar la investigación de violaciones graves a los derechos humanos.⁸⁶

Por lo que debe quedar claro que la modificación de la constitución en lo que hace al ámbito de los derechos humanos, no existe materia jurídica en la que no se encuentre involucrada a través de los principios, obligaciones, y deberes de las autoridades estatales y federales, aplicar las instituciones previstas en la carta magna, por lo que se tiene una tarea por hacer respetar los mismos.⁸⁷

Para el Doctor Miguel Carbonell en su libro Los derechos humanos en México, Régimen jurídico y aplicación práctica, señala que antes de la reforma constitucional de junio de 2011, el sujeto titular de los derechos humanos era el “*individuo*”, hoy se refiere a la “*persona*”, con tal circunstancia se puede afirmar que la titularidad de los derechos humanos corresponden a personas jurídicas⁸⁸

Bajo esta idea el ordenamiento constitucional establece en su reforma que las personas jurídicas serán titulares de derechos de acuerdo con su naturaleza, es decir, lo serán de aquellos que por su naturaleza no sean propios y exclusivos de las personas físicas.⁸⁹

Reforzando el análisis anterior, se cita la TESIS AISLADA ÉPOCA: DÉCIMA ÉPOCA. REGISTRO: 2001402. INSTANCIA: TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO, la cual interpreta el concepto de persona que señala la constitución, es decir personas jurídicas.

PERSONAS JURÍDICAS. SON TITULARES DE LOS DERECHOS HUMANOS COMPATIBLES CON SU NATURALEZA. Del preámbulo y del contenido de la Convención Americana sobre Derechos Humanos se advierte, en principio, que los derechos que reconoce son sólo los inherentes a la persona humana, pues aquél hace referencia expresa a los "derechos esenciales del hombre", y el artículo 1, numeral 2, del propio ordenamiento, prevé que persona es todo ser humano. Por otra parte, la reforma al artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, constituye un

⁸⁶ Ídem, pág. 6

⁸⁷ Ídem, pág. 7

⁸⁸ Carbonell, Miguel, Los derechos humanos en México régimen jurídico y aplicación práctica, editorial flores, México, pág. 16

⁸⁹ Ídem, pág. 18.

cambio de paradigma en el orden jurídico nacional, pues dicho precepto ahora dispone que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Norma Fundamental y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, lo cual implica reconocer a los tratados referidos a derechos humanos un carácter particular, equiparable a las normas constitucionales, conformando un nuevo bloque de constitucionalidad, en la medida en que aquéllos pasan a formar parte del contenido de la Constitución, integrando una unidad exigible o imponible a todos los actos u omisiones que puedan ser lesivos de derechos fundamentales. En estas condiciones, si bien es cierto que el Órgano Reformador de la Constitución no dispuso expresamente como titulares de los derechos consagrados en ella a las personas jurídicas, como sí se hace en otras normas fundamentales e instrumentos internacionales como la Constitución Alemana o el Protocolo No. 1 a la Convención Europea de Derechos Humanos, también lo es que el texto constitucional citado alude lisa y llanamente al término "personas", por lo que de una interpretación extensiva, funcional y útil, debe entenderse que no sólo se orienta a la tutela de las personas físicas, sino también de las jurídicas, en aquellos derechos compatibles con su naturaleza, como los de acceso a la justicia, seguridad jurídica, legalidad, propiedad y los relativos a la materia tributaria, entre otros, máxime que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha reconocido explícitamente, en el caso Cantos vs. Argentina, que las personas jurídicas, en determinados supuestos, son titulares de los derechos consagrados en el Pacto de San José, al reconocer el de constituir asociaciones o sociedades para la consecución de un determinado fin y, en esta medida, son objeto de protección. Además, México ha suscrito un sinnúmero de pactos internacionales en los que ha refrendado el compromiso de respetar los derechos humanos en su connotación común o amplia, lo que incluye la relación y sentido que a la institución se atribuye en el ámbito nacional, pero también el reconocido en otras latitudes, reforzando el corpus iuris aplicable que, como bloque de constitucionalidad, recoge la Constitución Mexicana y amplía o complementa a convenciones, en particular a la inicialmente mencionada. Refuerza lo anterior el hecho de que a partir de la nueva redacción del artículo 1o. constitucional y de la sentencia dictada por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con motivo del acatamiento a lo ordenado en el caso Radilla Pacheco, registrada bajo el número varios 912/2010, que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro I, Tomo 1, octubre de 2011, página 313, las normas relativas a los derechos humanos deben interpretarse de la forma más benéfica para la persona, lo que implica que no necesariamente hay una jerarquía entre ellas, sino que se aplicará la que ofrezca una protección más amplia; en esta medida, si diversos instrumentos internacionales prevén como titulares de derechos humanos a las personas jurídicas, debe seguirse esta interpretación amplia y garantista en la jurisprudencia mexicana.⁹⁰

Con esta tesis se reconoce la legitimidad de los derechos fundamentales de las personas, por lo que debe de entenderse que no sólo se orienta a la tutela de las personas físicas, sino también de las jurídicas, que compatibles con su naturaleza, como lo es el acceso a la justicia, seguridad jurídica, legalidad, patrimonio y los relativos a la materia tributaria, dado que estos derechos ya han sido reconocidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos que como organismos internacional

⁹⁰Tesis Aislada I.4o.A.2 K (10ª), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, México, Libro XI, Agosto de 2012, t. 2, pag.1875.

otorga plena garantía de sus derechos, la justicia en México también debe otorgarles ese derecho como personas jurídicas.

Para Eliceo Muñoz Mena determina que el goce de los derechos humanos y de las garantías para su protección reconocidos a favor de las personas jurídicas o morales, son aquellas acordes con la finalidad que persiguen, encaminadas a la protección del objeto social, por lo que es inadmisibles pensar que las personas jurídicas o morales pudieran ser titulares del derecho a la vida, la libertad personal, a la protección a la familia, a la libertad de tránsito, entre otros; pero si son atribuibles acorde a su naturaleza el derecho a la igualdad, a la libertad de expresión, al derecho del trabajo, a la libertad de expresión, al de nombre o razón social, a la nacionalidad, al derecho de audiencia, debido proceso, y demás derechos que pudieran serle aplicables.⁹¹

Para Emir López Badillo en su libro Derechos Humanos: Una realidad en construcción, señala que el precepto constitucional artículo primero, impone a todas las autoridades del país, sin importar el ámbito de su competencia llevar a cabo la consagración de acciones de un sistema de protección de derechos humanos de manera efectiva, para el cumplimiento de lo referido, no debe de olvidarse de lo referido en el artículo 133 del ordenamiento supremo, que dispone:⁹²

Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.⁹³

⁹¹ Muñoz, Mena, Eliceo, Principios Rectores de los Derechos Humanos y sus Garantías, Editorial Flores, 2016, México, pág. 24 y 25

⁹² López, Badillo, Emir, Derechos Humanos: una realidad en construcción, Editorial Flores, 2016, México, pág. 137

⁹³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_09oct16.pdf

Lo que se puede concluir que de la interpretación de ambos preceptos constitucionales entender que el nuevo sistema de protección de derechos humanos que impera en México, tenga como ley suprema a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a los Tratados Internacionales, cuyo objeto es proteger los derechos humanos, más allá de los ordenamientos nacionales, lo que traduce a una especie de bloque constitucionalidad.

Ahora bien con relación a los derechos humanos laborales, el autor César Arese en su libro los Derechos Humanos Laborales Teoría y Práctica de un nuevo derecho del trabajo, dice que:

“Los derechos humanos incluyen tanto derechos como obligaciones, Los Estados asumen las obligaciones y los deberes, en virtud del Derecho Internacional, de respetar, proteger los derechos humanos. La obligación de respetarlos significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos”.⁹⁴

El deber para que los Estados protejan los derechos humanos, incluye la abstención del propio Estado en el goce y disfrute de éstos, por lo que será quién resguarde que se impida el abuso de los derechos humanos de los individuos o grupos, habiendo reciprocidad para respetarlos.

Bajo esta ideología Cesar Arese sostiene que los derechos humanos laborales, en el plano los derechos humanos han venido descendiendo, con la inserción de la regulación de estos en el Derecho del Trabajo, refiriendo en su lectura que ya para los años 60, Mario de la Cueva hablaba de un “*Derecho Universal del Trabajo*” como un Derecho derivado de la naturaleza misma del hombre y de sus necesidades vitales.⁹⁵

Los derechos humanos laborales o derechos laborales fundamentales fueron mencionados por primera vez, en una *Opinión Consultiva de la Cor.IDH del 17 de septiembre de 2003* se emplea la expresión “derechos laborales fundamentales”,

⁹⁴Arese, Mauricio César, Derechos Humanos Laborales Teoría y Práctica de un Nuevo Derecho del Trabajo, Rubinzal – Culzoni, 1 ed., 2013-2015, Argentina, pág. 31.

⁹⁵ Ídem, pág. 33

cuando México solicita una opinión a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sobre como:

*“Los Estados pueden otorgar un trato distinto a los trabajadores migrantes documentados y a los trabajadores migrantes indocumentados, o a extranjeros respecto de los nacionales. Tal es el caso de los derechos políticos reconocidos sólo a los nacionales. Sin embargo, respecto de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección, de conformidad con el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. No puede darse un trato perjudicialmente distinto **en la aplicación de los derechos laborales fundamentales**, “independientemente de que fuera de ese cuerpo normativo básico los Estados se encuentran facultados a otorgar un trato distinto”. El trato perjudicialmente distinto a trabajadores migrantes indocumentados atentaría contra los derechos laborales fundamentales”.*⁹⁶

Dado que el Derecho del Trabajo, se encuentra reglamentado a nivel nacional como internacional, es un ordenamiento tutelar de los trabajadores, regula los derechos y las obligaciones del trabajador frente al patrón, y viceversa, independiente de la situación migratoria del trabajador, dado que el respeto y garantía de los derechos deben realizarse sin discriminación.⁹⁷

De tal forma que cuando se habla de derechos humanos laborales, se alude a la condición humana o de persona y que se obtienen en el ámbito laboral, esos derechos atribuidos al trabajador en una condición dependiente, es lo que implica el desarrollo específico e integrado de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, por lo que la constitucionalidad y protección normativa supranacional que se le otorgan a los derechos relativos de las relaciones laborales, merecen un tratamiento particularizado, los cuales a partir de la mitad del siglo XX han venido modificándose, por tal motivo los derechos laborales forman parte de los derechos fundamentales, dado que se encuentran supraordenados en la Constitución y las normas internacionales.⁹⁸

⁹⁶Opinión consultiva OC-18/03, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos, Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados 17 de septiembre de 2003, Corte Interamericana de Derechos Humanos

⁹⁷ Ídem, pág. 34.

⁹⁸ Ídem, págs. 34 y 35

2.1.2. Principio pro persona, garantía del debido proceso

El artículo primero constitucional en su segundo párrafo establece la “interpretación conforme” por lo que para Carbonell al señalarse que todas las normas relativas a derechos humanos, se deberán interpretar bajo propia Constitución y de los tratados internacionales, es algo que se desprende de la posición que guarda la Constitución dentro de los ordenamientos normativos, citando para ejemplificar la “interpretación conforme, en términos de lo que señala la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente TESIS AISLADA, DÉCIMA ÉPOCA, REGISTRO: 2003974.⁹⁹

"DERECHOS HUMANOS. INTERPRETACIÓN CONFORME, PREVISTA EN EL ARTÍCULO 1o. DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. El segundo párrafo del precepto citado, reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, establece que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la propia Constitución y con los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia (principio pro persona). Ahora bien, dicho mandato implica que una ley no puede declararse nula cuando pueda interpretarse en consonancia con la Constitución y con los tratados internacionales en materia de derechos humanos, dada su presunción de constitucionalidad y convencionalidad. Esto es, tal consonancia consiste en que la ley permite una interpretación compatible con los contenidos de los referidos materiales normativos a partir de su delimitación mediante los pronunciamientos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los criterios -obligatorios cuando el Estado Mexicano fue parte y orientadores en el caso contrario- de la Corte Interamericana de Derechos Humanos".¹⁰⁰

De acuerdo a lo establecido en esta tesis aislada la “interpretación conforme” se habla de la protección que en todo tiempo se deba de otorgar a las personas en un sentido más amplio llamado a esto el principio *pro persona*, por lo que la norma permite una interpretación compatible con la propia Constitución y con los Tratados Internacionales.

⁹⁹Carbonell, Miguel, Los derechos humanos en México régimen jurídico y aplicación práctica, editorial flores, México, pág. 37 -38.

¹⁰⁰ Tesis aislada tesis: 1a. CCXIV/2013 (10a.), décima época, registro: 2003974, instancia: primera sala, fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, libro XXII, julio de 2013, tomo 1, materia(s): constitucional, , página: 556

El principio pro persona para Emir López Badillo es definido por la doctrina como un criterio hermenéutico, el cual debe sustanciarse con la norma más amplia o la interpretación extensa cuando sea para reconocer derechos protegidos, resultado aplicable de la forma menos restrictiva cuando se trate de establecer limitaciones permanentes al ejercicio de los derechos o de suspensión extraordinaria,¹⁰¹ de tal forma que el principio pro persona se rige por dos reglas principales:

“a) PREFERENCIA INTERPRETATIVA, que incluye la *interpretación extensiva* otorgando mayores garantías a las libertades y derechos de las personas. Y la *interpretación restringida*, exige en aquellos casos que se pretenda limitar esas libertades y derechos, lograr un justo equilibrio entre los intereses sociales de los individuos”

b) PREFERENCIA DE NORMAS, la cual encontramos la preferencia de la norma más protectora, la cual el juzgador elegirá la norma jurídica que mayor protección de a la persona, sin importar la jerarquía de su ordenamiento.”¹⁰²

Para Censar Areense el derecho de defensa ha transitado a través de la historia de las sociedades, donde la humanidad desconocía las garantías de legalidad en los procesos judiciales, la garantía del debido proceso o derecho de defensa procesal en las relaciones laborales, no se encuentran tan identificadas como aquellas que resultan aplicables con en el orden penal, por lo que el derecho de defensa es inherente a la condición de la persona,¹⁰³ un ejemplo de esto es el despido injustificado, en donde las partes tienen el derecho a realizar su defensa ante las autoridades judiciales, por lo que se deberá de vigilar que los principios y derechos que materializan las normas provenientes tanto del derecho nacional como internacional se vean respetadas, por tanto al ser supremas en el ordenamiento jurídico mexicano, deben estar involucrados en todo el orden jurídico, y obligar a todas las autoridades a su aplicación.

¹⁰¹López, Badillo, Emir, Derechos Humanos: una realidad en construcción, Editorial Flores, 2016, México, pág. 141.

¹⁰²Idem, pág. 142.

¹⁰³Areense, Mauricio César, Derechos Humanos Laborales Teoría y Práctica de un Nuevo Derecho del Trabajo, Rubinzal – Culzoni, 1 ed., 2013-2015, Argentina, pág. 262 -263.

2.1.3. La libertad y la seguridad jurídica

La Constitución establece en su tercer párrafo del artículo 5, la libertad y seguridad jurídica, en el cual menciona que:

“Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.¹⁰⁴”

Uno de los motivos que lleva al constituyente a establecer el presente artículo 5 Constitucional, es con el sentido de garantizar de manera más amplia y posible la libertad humana, evitar que se justifique el limitar el derecho del hombre, esclavizándolo a este y la sociedad bajo la voluntad ajena, por lo que con dicho precepto se establece la seguridad jurídica que tiene el pueblo.

Así también, en el quinto párrafo del artículo 5 dice:

“El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.”

Cuando la legislación suprema establece que el Estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, se refiere al hecho que el acuerdo de voluntades que realice el trabajador con su empleador, no tenga como objetivo el disminuir, o dejar de tener aquello que posee y que una vez suscrito no se pueda modificar, específicamente la libertad que como individuo se tiene, con el fin que cuando el trabajador se emplee no acepte condiciones inhumanas, jornadas que pudieran determinarse como trabajo forzado. La ley, no reconoce el sacrificio de la libertad del hombre ya sea por causas de trabajo, de educación o de voto religioso.

¹⁰⁴Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_20mar16.pdf

De tal manera que es necesario mantener la salud y fortaleza física de los trabajadores, que está no se vea menoscabada por un exceso en las jornadas de trabajo¹⁰⁵.

En el artículo 123, apartado A, fracción I, II y III, establece las horas que el trabajador deberá de estar a disposición del patrón.

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;
- III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.¹⁰⁶

La idea del legislador al establecer los límites que debe tener la actividad laboral de ocho horas como jornada máxima de trabajo, deja a interpretación que pueden existir horarios de trabajo menores a ocho horas, ya que el tope máximo como lo establece la fracción I es el tiempo que el trabajador debe prestar servicio a su empleador.

Ahora bien, bajo el mismo contexto en su fracción II del artículo 123 de la Constitución vigente, diferencia la jornada nocturna de la jornada diurna por el número de horas que se laboran, estableciendo a la primera con 7 horas de trabajo, y a la segunda con 8 horas, es decir, entre una jornada y la otra existe una diferencia de una hora. Otra distinción en dicha fracción es el hecho que prohíbe las labores a los menores de dieciséis años para realizar labores posterior a las veintidós horas, la razón de poner un tope en la hora de día para laborar y la edad, es con el sentido que los menores de edad no deben de trabajar, y si para el caso lo hicieran, estos deben de tener la edad legal permitida para poder ser responsables de las acciones que realizan.

¹⁰⁵Dictamen de discusión de la Ley Federal del Trabajo. Nueva Ley, Debate, 04, 06, 10, y 12 de noviembre de 1969, carpeta no. 133, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México, pág. 9.

¹⁰⁶Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_20mar16.pdf

Para Néstor de Buen la necesidad de *“limitar la jornada de trabajo se deriva que se ha podido comprobar que la fatiga entorpece la actividad y llega a provocar el agotamiento, propiciando los accidentes de trabajo que pueden incrementarse al término de las jornadas, la jornada prolongada mengua el rendimiento del trabajo, lo que afecta seriamente al volumen y la calidad de la producción”*¹⁰⁷.

La fracción III, del mismo precepto prohíbe la utilización de trabajo de los menores de quince años, los mayores de esta edad y menores de dieciséis, es decir aquellos que se encuentran entre la edad de quince a dieciséis años, el horario en que deben prestar sus servicios será de las seis horas como máximo, por lo cual laboraran dos horas menos que el máximo establecido para los adultos.

Otro antecedente del artículo 123 de la constitución de 1917, fue el hecho que establecía jornadas de trabajo para niños de seis a diez años y la cual quedaba prohibido el trabajo nocturno para las mujeres en general y para los jóvenes¹⁰⁸. Es claro observar que desde la constitución de 1917, hasta lo que actualmente nos rige, ha establecido edades mayores para desempeñar jornadas laborales, así mismo se ha eliminado la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres, esto derivado del empoderamiento que con el transcurso del tiempo ha venido realizando las mujeres de manera notable y socialmente, adicional que las condiciones de vida actuales, obligan a la mujer emplearse en labores nocturnas.

Con relación a las jornadas extraordinarias la Constitución en su fracción XI del artículo 123, apartado “A” el cual para mayor referencia se cita:

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% 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...”¹⁰⁹

¹⁰⁷De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, T II, Porrúa, México, 2010, pág. 156.

¹⁰⁸Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Diario Oficial de la Federación, 05 de febrero de 1917, t.V, 4 época, número 30, pág. 1

¹⁰⁹Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_20mar16.pdf

Establece la forma de pago de las horas de jornada extraordinaria, el cual instituye un salario por el tiempo excedente del 100% más de lo fijado en las horas normales, es decir regula el tiempo de labor extraordinaria, derivado de la necesidad de prolongar la jornada, en beneficio del patrón, las cuales no deberán de exceder de tres horas diarias, tres veces a la semana, ni tres veces consecutivas.

Aún y cuando dicho precepto no es tan específico como la ley regulatoria, crea un principio en el que debe de establecerse los tiempos de labores extraordinarias, a cambio de ello el trabajador recibirá un pago del salario ordinario.

2.2. Perspectiva hermenéutica de los conceptos de jornada laboral y horas de trabajo extraordinario en la legislación secundaria.

La perspectiva de la Ley Federal del Trabajo la cual regula los artículos 5 y 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ha marcado una trascendencia importante hasta el día de hoy, es por ello que la hermenéutica de los conceptos jurídicos de la jornada laboral y las horas extraordinarias de trabajo, deben de quedar en el entendido que los mismos fueron realizadas a favor de los trabajadores, este criterio trajo consigo la idea de que la jornada de trabajo debía de medirse, y que en caso de que no se cumpliera, tenía una sanción, ya sea para el trabajador o para el patrón.

Así las cosas, es que lleva a determinar el momento en que inician las actividades labores, está luego a ser cuestionable si es cuando el trabajador sale de su domicilio hacia su fuente de trabajo, bien, al pie de la puerta de ingreso a de su centro de trabajo. En ese sentido, es que se tendría que estudiar el caso en concreto, ya que existen empresas que proporcionan servicios de transporte para su personal, con la finalidad de facilitar el traslado de sus trabajadores a las fábricas, o el regreso de estos a sus hogares, razón por la cual determinar la jornada laboral cuando inicia y termina;

sin embargo, para efectos reales y de la Ley, la jornada se empieza y concluye al ingreso al pie de la fuente de trabajo.¹¹⁰

Lo único cierto y válido, es lo que se encuentra consagrado en nuestra Ley laboral, la delimitación de la jornada tiene por objeto permitir al trabajador el descanso, la cual en su momento fue modificada de un concepto de jornada efectiva, por qué era injustificada la presencia del trabajador más tiempo en sus centros de trabajo, texto que fue eliminado y sustituido por la de *el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo*. De acuerdo al significado por el diccionario de la real academia española, la palabra jornada, se determina como el tiempo de duración del trabajo diario. Adoptar el criterio de limitación de la jornada de trabajo, es que se ha podido comprobar que la fatiga entorpece las actividades laborales, un exceso en la prolongación de la jornada de trabajo puede traer como origen que se incrementen los accidentes de trabajo, facilite las enfermedades, y que esto desencadena la baja calidad y producción en las empresas.¹¹¹

Por último la prolongación de la jornada de trabajo, impide que el trabajador desarrolle sus actividades sociales, culturales y familiares, que requiera cualquier individuo para su sano desarrollo. Sin embargo, de acuerdo a la naturaleza de las actividades de las empresas, los trabajadores pueden desarrollar prolongación de jornadas de trabajo, o esta puede ser una jornada reducida, vrg. el personal que maneja en aeropuertos el radar, el equipo de radar para controlar el tránsito aéreo, el cual presenta profundo agotamiento nervioso, o bien, los trabajadores de seguridad privada los cuales llegan a laborar semanalmente más tiempo de los máximos permitidos por la ley; sin embargo, dada la naturaleza de su actividad laboral, y que no desempeñan un esfuerzo físico, se ha permitido el desempeño de sus labores, sin que se tenga considerado como un abuso, cuestión totalmente injustificable, ya que de acuerdo a lo estipulado por la Ley, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón, circunstancia que en el último ejemplo está

¹¹⁰ De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, T II, Porrúa, México, 2010, pág. 155 - 156.

¹¹¹ *Ibidem*

debidamente acredita la disposición del trabajador a su patrón en una jornada que excede del máximo semanal.¹¹²

2.2.1. Precepto jurídico de jornada laboral

El concepto de jornada laboral surge de la necesidad de estructurar un sistema que asegure al trabajador por el tiempo que excediera de las ocho horas, o el tiempo que se hubiera acordado un pago, los fines de la limitación de la jornada, nacen entorno de la necesidad de que el trabajador pueda convivir con su familia y tener una vida social.

De los antecedentes de legislaciones anteriores tales como lo fue la Ley Federal del Trabajo de 1931, coincidían que en el viejo derecho había una transmutación en los conceptos, por lo que la jornada de trabajo, no era un número determinado de horas, si no la prestación de trabajo por el número de horas que se hubieran estipulado y la falta de estipulación, por el máximo legal, es la prestación efectiva de siete u ocho horas de trabajo.¹¹³

La postura de ese momento, lleva a lo que hoy se conoce por concepto de jornada laboral:

*Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.*¹¹⁴

La idea de reemplazar la palabra de efectiva por la disposición, surge de las consideraciones que debe tener el trabajador, consiste en poner sus energías de trabajo a disposición de la empresa por el número de horas que se hubiese pactado. Por lo tanto, el hecho de que no sea utilizada la energía de trabajador es un riesgo para

¹¹² Ídem, pág. 157

¹¹³ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 2003, pág. 273

¹¹⁴ Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_20mar16.pdf

la empresa; derivando alguna falla en esta, lo que lleva a la prolongación de la jornada para recuperar el tiempo en que dejó de producirse, por lo que recarga la responsabilidad de recuperación en el trabajador. El ordenamiento que se propuso asegura al hombre una existencia de dignidad, por lo que si se le obliga al trabajador a que repare con su trabajo el riesgo de la empresa, está atentado este principio, esto, motivo en su momento que los Constituyentes modificaran tal precepto.¹¹⁵

2.2.1.1. El principio de jornada humanitaria

De acuerdo a lo que se ha referido sobre los derechos sociales, el sentido humano se encuentra impregnado en la legislación, el principio de jornada máxima de ocho horas está implícito el principio a la jornada humanitaria, situación que llevo a los legisladores a plasmarlo en la legislación, mismo que se encuentra consagrado en las fracciones II y III del artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo

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

II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;¹¹⁶

Ahora bien de acuerdo a lo establecido en la Carta Magna, la ley normativa laboral es de orden público y de carácter social, esto quiere decir que son de observancia obligatoria para las autoridades, los efectos jurídicos son que no se impida el goce y ejercicio de sus derechos, es decir, para el caso de la renuncia voluntaria de derechos laborales y aún cuando ésta sea pactada entre las partes de forma escrita o verbal, los efectos legales son que los derechos establecidos en la norma son de

¹¹⁵ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 2003, pág. 273

¹¹⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_20mar16.pdf

carácter irrenunciables, y que no puede existir un pacto o convenio que lleve el menoscabo de los mismos.¹¹⁷

La interpretación jurídica se queda a criterio de la autoridad juzgadora, para resolver el concepto de jornada inhumana, misma que la norma deja ambigua cuando señala que la misma se refiere a “*el tiempo de trabajo no debe ser mayor a los máximos legales establecidos*”, es decir, de ocho horas, por lo que se debe definir el concepto de jornada notoriamente excesiva y se realiza cuando se resuelve el caso en concreto, valorando consideraciones y circunstancias que concurren, tales como el peligro a la salud, a la vida, el exceso de la energía que se requiera en comparación con otros trabajos, la tensión o estrés al que se someta al trabajador, por lo que se examinan los reglamentos de trabajo, los pronunciamientos de medicina de trabajo u otras fuentes del derecho.¹¹⁸ Es en razón del caso en concreto que los juzgadores resolverán en sus laudos bajo el principio de verdad sabida y buena fe guardada, apoyándose en el artículo 841 de la ley de la materia:

“Artículo 841.- Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.”¹¹⁹

2.2.1.2. Limitación de la jornada de trabajo

Octavio Loyzaga de la Cueva, nos dice que los antecedentes de la limitación de la jornada de trabajo se realizan al inicio del capitalismo durante la etapa del Estado liberal momento en el que se dio origen los principios de autonomía en la contratación, igualdad entre las partes, en donde la jornada de trabajo fuera “ilimitada”, siendo los

¹¹⁷De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 2003, pág. 275.

¹¹⁸Idem, pág. 275

¹¹⁹Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_20mar16.pdf

teóricos liberales quienes se opusieron, argumentando que el hombre es libre, por tanto no debe prohibírsele la voluntad de que obtenga una ganancia lícita con la fuerza de su trabajo, por tanto a limitar la jornada reduce las posibilidades de ganancias.¹²⁰

Un pionero en instrumentar la reducción de la jornada laboral fue Roberto Owen, en el proyecto de New Lanark en el año de 1820 con el cual dispuso jornadas reducidas en Escocia e Inglaterra reglamentó jornadas para niños y jóvenes de 13 a 18 años, y su idea fue respetar dentro de las ramas de la industria en 1833, por tal motivo el parlamento inglés vota en el año 1834 por una jornada de 8 horas, para trabajadores de 11 años, subsecuentemente la asamblea aumenta la edad de los niños que gozaban la jornada de 8 horas, para 1835 la edad era de 12 años, posteriormente para el año 1836 debían tener 13 años, años después se reglamentó una jornada de 11 horas para mujeres y jóvenes que oscilarán entre 13 y 18 años, en contra posición a esto los empresarios redujeron el salario en un principio de 10%, posteriormente al 8 %, hasta que finalmente cuando se instituye la jornada de 10 horas, la reducción del salario es al doble del porcentaje, como una forma de presión hacia los trabajadores para continuar desempeñándose en jornadas largas.¹²¹

La reducción de las jornadas se empiezan a expandir siendo Francia en 1855 la que estableció en 12 horas la jornada máxima para taller y fábricas sin excepción, Chicago en 1886 con Augusto Spies, Alberto Parsons, George Engel, Louis Lingg y Adolf Fischeer fueron sacrificados por emprender la lucha para reducción a horas de la jornada de trabajo.¹²²

En México fue hasta la constitución de 1917 cuando se declara la jornada máxima de ocho horas, la limitación de la jornada de trabajo ha sido una de las porfiadas de las reivindicaciones obreras, la necesidad de regular la disposición del trabajador fue necesaria realizarla no solo en nuestra constitución, si no establecer en

¹²⁰Loyzaga, De la Cueva, Octavio, El Derecho del Trabajo un análisis crítico, Biblioteca de Ciencias Sociales UAM, 2015, México, pág. 147.

¹²¹ Ídem, pág. 148

¹²² Ídem, pág. 149

una Ley regulatoria de los artículos 5 y 123 constitucional, derivando diversas leyes hasta que los legisladores crean la LFT la cual se publica en el Diario Oficial de la Federación¹²³, normatividad de orden federal, y de aplicación general para los trabajadores que en términos del artículo 123 de la Constitución Apartado “A”; así como en el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo.

La limitación de la jornada de trabajo *persigue el propósito supremo que es asegurar al ser humano, dieciséis horas de tiempo libre, para reponer energía, convivir con la familia*¹²⁴, este principio queda instituido en los artículos 60 y 61 de la Ley, clasificando las horas de trabajo en jornada diurna, nocturna mixta:

Artículo 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.¹²⁵

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.¹²⁶

El sentido de los legisladores en considerar este número de horas sólo como límite normal, es que sirva de regulador o de modelo, no como normativa rígida e inflexible incapaz de adaptarse a las necesidades que las empresas puedan necesitar o ser diferentes en la práctica. Es fácil determinar que los modelos generados de la industria, no se pueden regular todos al mismo tiempo, ya que de acuerdo a la naturaleza de sus actividades se pueden ver modificados por las necesidades particulares de cada industria. En términos de la ley regulatoria el trabajador y el patrón

¹²³ Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación, 1931, México, pág. 3.

¹²⁴ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 2003, pág. 283.

¹²⁵ Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_20mar16.pdf

¹²⁶ Ídem, pág. 149.

pueden pactar repartir la jornada de trabajo de cuarenta y ocho horas y distribuirlas en la semana, a fin de que el trabajador cuente con el tiempo suficiente para su reposo, lo cual se encuentra establecido en términos del artículo 59 de la ley de la materia.

Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.¹²⁷

Dicho artículo se refiere a la modificación de la jornada laboral, en cuanto a los límites máximos establecidos para ellos, es decir, si el trabajador y el patrón acuerdan que el primero descanse los días sábado y domingo ó inicie su descanso a partir del sábado por la tarde, la distribución de las 48 horas de trabajo semanal, se dividirán entre el número de días laborales, por lo que puede determinar que la jornada es de 9 horas de lunes a viernes, y el sábado laborar solo 3 horas, o laborar 8 horas diarias de lunes a sábado, con el respectivo reposo de 30 minutos para consumir sus alimentos, los horarios que se acuerden pudieran ser variables como se explicaba en términos de las necesidades de la productividad de la empresa o establecimientos.¹²⁸

Para Néstor de Buen, “la modalidad equivalente admite todo tipo de posibilidades, de hecho lo que establece es una duración semanal de tiempo de trabajo, utilizada por algunas empresas, por regla general mediante la eliminación del trabajo en los sábados incorporando una parte o la totalidad de la jornada sabatina a los cinco días restantes de trabajo laborable”.¹²⁹

En los casos de la industria del transporte es realmente imposible cumplir con las disposiciones de las jornadas laborales, ya que para el caso en concreto existe disposición especial en la Ley laboral, tal disposición determina la jornada de trabajo en razón de viajes, originando que su traslado en algunos casos puede ser mayor a las ocho horas establecidas como máximo, por lo que se han celebrado acuerdos en

¹²⁷ Ídem, pág. 149.

¹²⁸ Olvera, Quintero Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 2001, pág. 172-173.

¹²⁹ De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, T II, Porrúa, México, 2010, pág. 64.

donde se han modificado la jornada de trabajo en periodos de tiempo más o menos largo, en donde la jornada de 8 horas resulto siempre como promedio, pero no se puede establecer como un horario definitivo para este tipo de labores.

Ahora bien, de acuerdo a lo que establece la LFT en sus artículos 65 y 66 en estos se otorga la autorización para la prolongación de la jornada de trabajo, es decir, las horas de trabajo de emergencia por casos fortuitos u extraordinarios.

Artículo 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.¹³⁰

Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.¹³¹

En este contexto legal, de acuerdo a lo que establece el artículo 65 de la ley normativa laboral, autoriza la prolongación de la jornada de trabajo en los casos extraordinarios por siniestros o riesgo inminente que peligre la fuente de trabajo, la vida del trabajador o compañeros.

De acuerdo a lo que refiere el autor Néstor de Buen Lozano, no debe de confundirse los trabajos emergentes con las de labores extraordinarias. Ya que los primeros implican la idea de un acontecimiento ajeno a los fines propios de la actividad empresarial. La labor extraordinaria, se debe a la necesidad de prolongar la jornada en beneficio del patrón.¹³²

Para Mario de la Cueva los trabajos emergentes no eran el trabajo extraordinario mencionado en el texto constitucional, porque no es una prolongación de la actividad

¹³⁰Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_20mar16.pdf

¹³¹ Ídem.

¹³² De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, T II, Porrúa, México, 2010, pág. 165.

normal de la empresa, sino una emergencia dirigida a salvar la vida de las personas en peligro o a la empresa, o a sus bienes de esta¹³³, que si bien es cierto sirve para evitar pérdidas para el patrón, también es que preserve la fuente de trabajo.

Si bien dicha obligación no está señalada en la Ley, lo que es una realidad es que aplicándolo al criterio humano, a la necesidad de ambas partes, es decir, al trabajador y al empleador los cuales requieren el apoyo, esto se vuelve algo reciproco que permite a ambas partes mantener activa la fuente de trabajo, ya que el beneficio o el perjuicio sufrido lo reciben ambos directamente.

2.2.1.3. Prolongación de la jornada de trabajo y sus consecuencias

Como se ha explicado en líneas anteriores existen dos tipos de prolongaciones de la jornada de trabajo, la primera es para casos de emergencia derivadas de un caso fortuito u extraordinarios para beneficio de la empresa, de acuerdo a la norma jurídica las horas de trabajo extraordinarias se encuentra reguladas en sus artículos 66, 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.¹³⁴

Al analizar el artículo 66, precisa que la jornada extraordinaria *nunca podrá exceder de tres horas diarias*, pues el mismo artículo impide la realización de la jornada de trabajo por más tiempo, es decir, prohíbe que exceda de tres horas diarias, y que esto suceda más de tres veces en una semana, con ello rechaza se laboren jornadas extraordinarias por periodos mayores a tres días, o que simplemente se laboren jornadas extras por cinco o seis días a la semana, del análisis de la norma, se puede determinar un permiso a extender a la jornada de trabajo, pero condicionada a que

¹³³ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 2003, pág. 279.

¹³⁴ Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_20mar16.pdf

nunca excedan de tres horas, así como el permiso a realizar las horas extras de trabajo, de las cuales nunca deberán de exceder tres horas diarias por tres veces en una semana, por lo que de acuerdo a los contextos legales el escritor Néstor Buen Lozano realiza las siguientes hipótesis:

“a) Que deba prolongarse la jornada convenida que no necesariamente debe ser la jornada legal;

b) Que la prolongación se deba a circunstancias extraordinarias;

c) Que las circunstancias extraordinarias sean motivadas por una necesidad patronal;

d) Que la prolongación de la jornada no exceda a tres horas diarias, ni de tres veces a la semana.”¹³⁵

Razonando de la siguiente forma al autor Néstor de Buen, sus hipótesis dicen que principio de la jornada máxima de ocho horas podía tener sus excepciones, dado que existen factores que hacen la excepción a la regla, en la primera hipótesis establece la prolongación de la jornada y puede ser esta la legal o la convenida de acuerdo a la distribución de horas;¹³⁶

La segunda hipótesis se refiere a que la prolongación tenga origen por actividades que son necesarias, que no puedan preverse y que sean inevitables, pudiera ser el caso de naturaleza técnica u económica y que se den de forma extraordinaria, es decir que no sea algo cotidiano;¹³⁷

Con relación a la tercera hipótesis se encuentra conectada con la hipótesis anterior, ya que establece que las circunstancias extraordinarias de la jornada estarán determinadas por las necesidades del patrón, es decir, quedara al arbitrio del patrón cuales son las circunstancias extraordinarias que requieran del apoyo de la extensión de la jornada laboral, por lo que pudiera derivar que la empresa necesite un trabajo

¹³⁵ De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, T II, Porrúa, México, 2010, pág. 166.

¹³⁶ Ídem

¹³⁷ Ídem

fuera de la jornada legal y el trabajador tiene la obligación de acatar tal determinación, sobre todo si no son circunstancias cotidianas, por lo cual los trabajadores tienen la obligación de laborar para el patrón durante ese tiempo;¹³⁸

Y ya por último la cuarta hipótesis establece que la prorrogación de la jornada de trabajo no debe exceder de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana, también lo es que existe en términos del artículo 66, “el permiso a” la prolongación de la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, por tal motivo la jornada extraordinaria está permitida y por lo tanto es obligatoria.¹³⁹

Con relación a la obligatoriedad, existen contradicciones dentro de la misma legislación laboral, ya que por un lado autorizan el poder prorrogar la jornada laboral, la cual se había dicho en el párrafo anterior obliga prácticamente a su realización al trabajador, y por el otro lado como lo establece el artículo 68, dice que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios:

“Artículo 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo”¹⁴⁰

Del texto de la Ley se entiende que la prolongación de la jornada de trabajo no debe exceder de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana; sin embargo, deja al arbitraje del patrón determinar cuáles son las circunstancias extraordinarias en la que el trabajador debe laborarlas, bajo esa premisa ¿Qué sucede si el domingo se le requiere al trabajador que labore tiempo extra? Tomando en consideración que ese día pertenece a su descanso semanal, el computo de las horas laboradas resulta que no serán tomadas en cuenta como horas extras, ya que el trabajo realizado en día domingo tiene un pago extraordinario¹⁴¹ regulado en el artículo 71 de la legislación laboral “...*Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una*

¹³⁸ Ídem

¹³⁹ De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, T II, Porrúa, México, 2010, pág. 169.

¹⁴⁰ Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_20mar16.pdf

¹⁴¹ De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, T II, Porrúa, México, 2010, pág. 178.

prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.”;

Bajo esa idea, no será considerado como tiempo extra el tiempo laborado en día de descanso, ya que para ese supuesto existe el pago de una prestación extraordinaria del 25% del salario ordinario del trabajador, solamente serán pagaderas las horas extras que excedan de su jornada laboral, es decir, después de las ocho horas de trabajo se considerara como trabajo extraordinario en día domingo, o posterior de las horas pactadas de trabajo y se empezará a computar el tiempo extraordinario. Por lo tanto al haber laborado la jornada extraordinaria dominical, el trabajador tiene el derecho al pago cuádruple de su salario ordinario, y analizando que si el tiempo laborado extraordinario excede el límite de las nueve horas semanales, tendría derecho al pago de otro doscientos por ciento más de sus salario ordinario.¹⁴²

Para la retribución de las horas de trabajo extraordinario el artículo 123 en su fracción XI del apartado A de la nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala “**XI.** *Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% 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 menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.*”¹⁴³

Ahora bien, por lo que se refiere al pago de las horas de trabajo esto se encuentra regulado en el artículo 67, mismo que a la letra dice:

Artículo 67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, 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.¹⁴⁴

¹⁴² Ídem

¹⁴³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_20mar16.pdf

¹⁴⁴ Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_20mar16.pdf

El pago de las horas de trabajo extraordinario será con un pago de un 100 % más de su salario, por lo que el pago se realizará con el 200 % más de su salario correspondiente a cada hora de su jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley. Este pago se realizará durante las tres primeras horas, tres veces a la semana, es decir el pago de las horas extras al 200 % será de las 9 primeras horas a la semana.

Como se mencionaba en el análisis que hace Néstor de Buen con respecto a la modalidad de pago, cuando la jornada extraordinaria rebase los límites establecidos de 9 horas que son pagaderas con el cien por ciento más del salario ordinario por hora del trabajador, es decir un 200 %, como lo establece el artículo 68 de la ley laboral segundo párrafo mismo que se cita:

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

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 ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.¹⁴⁵

El argumento que establece el artículo 68, otorga un permiso a que la jornada extraordinaria de nueve horas a la semana puede ir más allá del máximo establecido por la misma ley, ahora bien, en su artículo 66 también señala que *Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana*, en realidad el máximo establecido por la ley no es el mencionado por dicho artículo, ya que la prolongación de la jornada extraordinaria está sujeta al árbitro del patrón como se había explicado, luego entonces no es una decisión libre y pactada por las partes, pensando que en realidad el trabajador reciba por el desempeño de su trabajo extraordinario el pago que

¹⁴⁵ Ídem

se menciona, esto indudablemente resulta atractivo para el trabajador ya que incrementaría sin lugar a duda sus ingresos.¹⁴⁶

No obstante de la claridad de la norma para la forma de pago de la jornada extraordinaria, la aplicación de ésta, a dado origen a diversas controversias al respecto, laborar más del tiempo establecido por Ley, es o no verdadero, la carga de la prueba es una práctica general que se establece en los contratos colectivos de trabajo o individuales, en los cuales se estipula la prohibición de que se trabaje tiempo extraordinario, salvo permiso previo por escrito del patrón, y esto se refiere al tipo de cláusulas en un contrato, al hecho que de antemano las partes se deben de sujetar a lo pactado, y no se autoriza a laborar tiempos extraordinarios al trabajador sin previa autorización por escrito entregada por el patrón; ahora bien de acuerdo a la interpretación de la norma, es el patrón el único que puede determinar cuáles son las circunstancias extraordinarias que sean motivo de prolongación de la jornada laboral.

El problema radica cuando la solicitud de labor de tiempos extraordinarios no es por escrito, si no de forma verbal, y tomando como ejemplo que hasta los contratos individuales de trabajo se realizan de forma verbal, y son reconocidos por la norma en términos de lo que establece el artículo 26 *“La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad”*,¹⁴⁷ luego entonces, se puede creer que existen instrucciones para laborar jornadas extraordinarias sin que hayan sido entregadas por escrito, sin embargo, la Ley señala que si en el contrato de trabajo establece la prohibición de la prolongación de la jornada de trabajo, no bastara con lo que argumente el trabajador para tener por sentado haber laborado el exceso la jornada contratada, la carga de la prueba se revierte y es este el que debe de acreditar haberlas laborado.¹⁴⁸

¹⁴⁶ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 2003, pág. 284

¹⁴⁷ Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_20mar16.pdf

¹⁴⁸ De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, T II, Porrúa, México, 2010, pág. 178.

La jornada laboral de ocho horas en México resulta estar limitada a ciertos campos, es decir no todas las áreas del sector de empresarial respetan los límites establecidos por la ley, esto como consecuencia que al ser un país con bajos ingresos motiva a que el trabajador labore más tiempo del que debe laborar sin que se cumpla lo estipulado en su contrato, con instrucciones por escrito para prolongar su jornada de trabajo y con lo que puede existir una desproporcionalidad económica de remuneraciones, donde el trabajador sacrifica el tiempo a lado de su familia por realizar trabajos extraordinario para recibir un pago extra que le permita completar sus ingresos para cubrir las necesidades básicas de su hogar.

También existen jornadas labores las cuales desde su contratación se pactan con mayor número de horas a las establecidas por ley, la expectativa de un mejor salario que sustituye el pago de tiempo extraordinario, evita con ello lo determinado en el artículo 68 de la ley normativa laboral, lo que incrementaría notablemente el salario del trabajador con el pago extraordinario; sin embargo, el patrón prefiere pactar jornadas labores mayores a las marcadas por la Ley al momento de contratar, para evitar con ello un pago mayor de retribuciones económicas al trabajador.

Es importante aclarar que no todos los campos laborales se da el incremento de jornadas de trabajo, existen empresas que dada su naturaleza no podrían estar realizando prolongación de jornadas mayores a las establecidas por Ley, pero también lo es, que existen empresas o negocios que requieren del incremento de estas jornadas, México se ha distinguido por ser un país que ofrece mano de obra barata a bajo costo, lo que permite asentamientos de industrias extranjeras con el fin de obtener mayor producción y poder ser más competitivos, razón por la que instauran sus negocios en el territorio.

Para el autor Jorge Olvera Quintero la modernidad y la búsqueda de estabilidad en el empleo, hace que los trabajadores utilicen el principio de solidaridad, que se traduce en el binomio de aquellos, haciendo posible la exteriorización del poder de

colaboración laboral a los fines de la empresa¹⁴⁹, con esto la disponibilidad de trabajar si así lo requiere el patrón, por lo que se hablaría de una jornada de emergencia o extraordinaria, realizándola sin recibir retribución alguna, ahora bien como se ha mencionado en otro momento, si llegara un pago por la prolongación de la jornada extraordinaria, el trabajador vería con agrado que se les llame a prestar el servicio por el aumento que produce en sus ingresos.¹⁵⁰.

2.3. Obligaciones patronales con relación a la jornada laboral

El nacimiento de relaciones laborales entre los sujetos activos (trabajador – patrón) ha generado en la materia de derecho procesal, exista la obligación del patrón de conservar toda la documentación que se relaciona con el goce o disfrute de prestaciones, es en razón de ese hecho que sea la obligación de exhibir en juicio de acuerdo a la fracción III, el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, documentación que se deriva de un control de relaciones laborales, por medio el cual el patrón registra el cumplimiento de entrega de los derechos devengados al trabajador, mismas que se citan:

“Artículo 804.-El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:...

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y

V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados en la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados en 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.”¹⁵¹

¹⁴⁹ Olvera, Quintero Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 2001, pág. 178.

¹⁵⁰ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 2003, pág. 284.

¹⁵¹ Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_20mar16.pdf

La idea que el patrón conserve y exhiba en juicio documentales con las cuales se puede acreditar la asistencia del trabajador, la jornada laboral, las subsecuentes prestaciones son derivadas de la permanencia del trabajador, es decir, si el trabajador asiste durante el año laboral tendrá derecho al pago de prestaciones tales como, el reparto de utilidades, vacaciones, aguinaldo, primas, aportaciones y cuotas, derivadas de la relación laboral, es por tal motivo la causa por la que deberá de conservarse durante el tiempo de la relación laboral, y hasta un año después de que se extinga la relación laboral, dicha documentación.

La finalidad del precepto en particular, es generar un equilibrio en las controversias laborales, ya que no es deber de trabajador tener un registro de las operaciones administrativas, contables de sus actividades laborales, sino un deber de sus empleadores, que para efectos de seguridad social, fiscal y contable está obligada las empresas en llevarlo, circunstancia que muchas veces no realiza el patrón.

2.3.1. Sanciones patronales, la carga de la prueba

De los conflictos laborales individuales, donde se reclama el pago de prestaciones económicas o administrativas derivadas de la relación laboral, de acuerdo a los autores Miguel Bermúdez Cisneros y Miguel Bermúdez Quiñones, el significado etimológico la palabra “carga”, significa cosa que ejerce peso sobre otra, por lo que citan a Carnelutti en su libro Fundamentos de derecho procesal del trabajo, quien señala que la carga es una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés.¹⁵²

Bajo esa tesitura en el derecho procesal laboral le toca al patrón comprobar el cumplimiento de pago, goce, las jornadas laborales de tiempos extraordinarios, vacaciones, primas dominicales o vacacionales, salarios devengados, o bien, la

¹⁵²Bermúdez, Cisneros, Miguel, y Bermúdez, Quiñonez, Miguel, Fundamentos de derecho procesal del trabajo, México, Trillas, 3. ed. pág. 80

existencia, permanencia o inexistencia de una relación de trabajo, entre otros, son prestaciones que está obligado acreditar haberlas otorgado al trabajador, o bien, en caso de que no haya sido un derecho que debía de percibir este, el patrón poder demostrar que no le asiste la razón de reclamo. En todo caso, la Ley atribuye al sujeto responsabilidades procesales, a fin de que se obtenga un resultado, pudiendo este ser favorable o con un resultado de una posible sanción por la omisión.

Como bien lo señala la LFT en su artículo 804, las obligaciones de conservar la documentación y presentarla en juicio, corresponde a los patronos, la finalidad que acredite el cumplimiento de las obligaciones laborales, señalando que para el caso de que dicha documentación no sea exhibida, será sancionado el sujeto patronal como lo establece el artículo 805 de la referida Ley, mismo que se cita:

“Artículo 805.-El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.”¹⁵³

El presente análisis basado en las responsabilidades que marca el artículo 804 de la Ley cita en su fracción III, que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos necesarios para el caso de reclamación de jornadas extraordinarias y la forma de acreditarlo prevé la Ley son los controles de asistencia, siempre y cuando estos se lleven en el centro de trabajo, relacionado esto con lo establecido en el artículo 805 de la LFT, se determina el incumplimiento de lo dispuesto en la Ley, por lo que la sanción que se hará acreedor el sujeto patronal es la presunción jurídica de tener por ciertos los hechos afirmados por el trabajador, con excepción de que si el empleador aporta una prueba en durante el juicio contraria, es decir, ofrece una prueba que desvirtúe la presunción de la omisión de cumplimiento de una obligación, supliendo con otro tipo de pruebas, para con ello buscar el convencimiento al juzgador de los hechos que afirma como una verdad jurídica en el

¹⁵³ Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_20mar16.pdf

expediente, y con ello se destruya la presunción legal sancionada en el artículo 805 de la ley de la materia.

Concatenando el artículo 804, el 805 con el 784 de la ley de la materia el cual para mayor referencia se cita, se explica cual es la trascendencia jurídica de dichos preceptos legales.

Artículo 784.- 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 presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I., II.,
III. Faltas de asistencia del trabajador;
IV., V., VI., VII.,
VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales;
IX., X., XI., XII. XIII. ; y XIV.

La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.¹⁵⁴

De acuerdo a las responsabilidades del patrón determinadas en la fracción VIII del citado precepto, la reversión de la carga de la prueba en la *jornada de trabajo ordinaria o extraordinaria procederá cuando ésta no exceda de nueve horas semanales*, de acuerdo al concepto de carga, en el proceso del trabajo el significado etimológico del concepto “*es la cosa que hace peso sobre otra*”, de acuerdo a lo citado en su libro el ofrecimiento de trabajo en el proceso laboral por los Doctores en Derecho Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales. Así mismo, citando a De Pina y Castillo Larrañaga, la señala como *el gravamen que recae sobre las partes es material probatorio necesario para generar en el juzgador la convicción sobre hechos alegados o controvertidos*.¹⁵⁵

¹⁵⁴Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_20mar16.pdf

¹⁵⁵Tena, Suck, Rafael, y Italo, Morales, Hugo, El ofrecimiento de trabajo en el proceso laboral, México, Sista, 3 ed., pág. 33.

En ese entendido las reglas procesales tiene una doble función, la actividad de las partes en los hechos que debe demostrar, y la obligatoriedad de la autoridad para formar su convicción sobre los hechos alegados en el juicio y de acuerdo al material probatorio otorgado por las partes, resolver la controversia que se realizó.¹⁵⁶ Por tanto probar no constituye una obligación jurídica, si no el interés derivado de las partes, que trazan en la controversia, traduciéndose en los deseos de fallos favorables a su beneficio. De tal forma que la carga de la prueba en el derecho procesal del trabajo, se aplica diferente al de otras materias del derecho, por qué establece el principio *debe probar, el que este en mejor aptitud o disposición de hacerlo*, independiente de la afirmación o negación de hecho, derivado del evidente sentido social que tiene la materia laboral, por lo general el patrón se abstiene de ofrecer pruebas que acrediten hechos favorables al trabajador.¹⁵⁷

La SCJN ha sido clave importante en la integración del derecho del trabajo, a través de las resoluciones de amparo que emite, con la cual se interpreta de manera debida el artículo 784 de la LFT y la que ha tenido una trascendencia importante en la aplicación y alcances del denominado ofrecimiento de trabajo y “tiempo extra”, reclamados en la mayoría de los conflictos que resuelven las autoridades.¹⁵⁸

La reversión de la carga de la prueba, se define como la modificación de la distribución de la carga de la prueba de su orden natural, en virtud que la reversión de la carga de la prueba durante la secuela procesal, modifica la obligación sobre los hechos controvertidos.¹⁵⁹

En términos del artículo 784 de la ley de la materia, el patrón tiene la obligación de probar los extremos establecidos en la norma, relevando al trabajador el deber de probar, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar a la verdad de los

¹⁵⁶ Tena, Suck, Rafael, y Italo, Morales, Hugo, El ofrecimiento de trabajo en el proceso laboral, México, Sista, 3 ed., pág. 33 - 34

¹⁵⁷ Ídem, pág. 33.

¹⁵⁸ Ídem, pág. 37

¹⁵⁹ Ídem, pág. 38

hechos, tomando en cuenta que durante el juicio deben ser exhibidos los documentos que obligadamente el patrón debe conservar como lo dispone el artículo 804 de la ley, el incumplimiento de esto trae prevista la sanción, en primer término perderá irremisiblemente todas las reclamaciones que sobre diversos extremos se mencionan en el precepto, se le tendrán por ciertos los hechos que afirma en la demanda el trabajador.¹⁶⁰

En términos de la fracción III del artículo 804 de la ley, “Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo”, ya sea listas o tarjetas, hasta controles electrónicos, son trascendentales, ya que no contar con los documentos, se reducen las posibilidades de acreditar las faltas de asistencia, la duración de la jornada de trabajo, los tiempos extraordinarios laborados, solo en términos de lo que establece el artículo 776 de la Ley, son admisibles todos los medios de prueba que se citan, por tanto puede acreditar los extremos que tiene controversia en términos de lo establecido en los artículos 784 y 804 de la misma ley.¹⁶¹

Artículo 776.- Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.¹⁶²

La controversia sobre la duración de la jornada de trabajo, también en su momento llamada como jornada efectiva, se presume por cierto en el horario señalado

¹⁶⁰ Ídem, pág. 40.

¹⁶¹ Ídem, pág. 44.

¹⁶² Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_20mar16.pdf

en su demanda por el trabajador y por consiguiente el reclamo del tiempo extraordinario, que en caso de que no se logre desvirtuar fehacientemente, generara perjuicio al patrón. Anteriormente existía un criterio jurisprudencial que establecía que el trabajador debía de probar momento a momento el desarrollo del tiempo extraordinario.

Hoy los nuevos criterios han ido modificando este hecho, ya que posterior a la reforma de 2012 en donde se adiciona el texto de “*cuando se lleven en el centro de trabajo*” a la fracción III del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón puede excepcionarse en la contestación a su demanda diciendo que no contaba con controles en la fuente de trabajo, de tal forma que para acreditar la jornada de trabajo o la inexistencia de la jornada extraordinaria, podrá utilizar cualquier otro medio probatorio para ello en términos de lo referido en el artículo 805. Así como, lo establecido en el artículo 784 en su fracción VIII, con la cual la junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando ésta no exceda de nueve horas semanales, es decir, si la jornada de trabajo que se reclama se prolonga a más de nueve horas a la semana, será carga del trabajador acreditar haberlas laborado, pero sí no hubiera laborado más de nueve horas, será carga de la prueba el demostrar que no las laboró el trabajador, por parte del patrón.¹⁶³

2.4. Interpretación de los criterios adoptados de las instituciones de justicia laboral.

El análisis de la interpretación de la norma laboral por parte de las instituciones que imparten justicia laboral, se distingue de forma particular con el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, donde determina que la interpretación de la norma de trabajo, en caso de duda, tiene que prevalecer la interpretación más favorable al trabajador, partiendo de esa premisa, es que se analizará paso a paso, cuales son los criterios adoptados por los altos tribunales para interpretar la norma, que a efectos jurídicos

¹⁶³ Tena, Suck, Rafael, y Italo, Morales, Hugo, El ofrecimiento de trabajo en el proceso laboral, México, Sista, 3 ed., pág. 52

alcanza, cual es la trascendencia jurídica de sus resoluciones, y la finalidad más importante el impacto que se realizan en el desempeño de las relaciones obrero – patronales.

Ahora bien, algo que hay que destacar para efectos de aplicación de la Ley, son en primera instancia las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, pero para efectos de interpretación de la norma laboral, esta se realizará a través de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o de los tribunales que tenga facultades para ello, donde se aplica e interpretan las leyes, la cual trae como consecuencia la creación de las tesis aisladas o jurisprudencias. La autoridad jurisdiccional al conocer de los diversos casos concretos que se le van presentando para resolver las controversias, debe de aplicar la Ley que sea aplicable a los casos en concreto, hacer consideraciones de derecho,¹⁶⁴ justamente a partir de este punto es que se analiza los criterios adoptados por los tribunales para determinar lo inverosímil en la reclamación de las horas de trabajo extraordinario.

2.4.1. Laudos, Verdad sabida y Buena fe guardada.

En todas las normas jurídicas existe el principio de buena fe, establecido como el orden de la dignidad y jerarquía de los valores jurídicos, se ubica en la esfera de un valor fundamental, porque implica la vivencia axiológico – jurídicas de la comunidad. Actuar de buena fe, implica otorgar un valor axiológico positivo, la conducta de la persona, cumple con sus deberes, no comete en ellos fraude ni inmoralidades, actuar de buena fe muestra la declaración y persuasión de que el acto realizado es legal y justo. En un concepto técnico – jurídico se inserta una diversidad de instituciones jurídicas para describir o delimitar un supuesto de hecho. El principio general de la buena fe en la norma jurídica, se eleva a la categoría de un principio general del

¹⁶⁴Burgoa O. Ignacio, El juicio de amparo, Porrúa, México, pág. 820.

derecho, todos los miembros de una comunidad jurídica deben comportarse de buena fe en sus recíprocas relaciones.¹⁶⁵

Ahora bien partiendo que en el derecho del trabajo el bien jurídico que se protege es al hombre, la vida, su integridad, su personalidad moral, y que se vinculan con la moral individual para enlazar con los demás la solidaridad social, en su libro Torres Maldonado y Loyzaga De la Cueva, señalan que *“El deber de buena fe es “un estricto deber jurídico, su inobservancia puede generar graves sanciones contractuales”. Las prestaciones y los beneficios ofrecidos asumen inevitable relevancia de bienes económicos. La situación de dependencia y disminución de la libertad del hombre en el cumplimiento de su actividad laboral constituye la razón y el dato constante de referencia del derecho que disciplina el trabajo subordinado, del que surge la obligación de trabajar bajo la dependencia del empresario”*.¹⁶⁶

En tal virtud resulta importante citar el artículo 841 de la Ley, para analizar bajo los argumentos expuesto las resoluciones de los laudos.

Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.

Es frecuente que existan diferencias entre los trabajadores y patrones derivadas de la prestación de jornadas laborales extraordinarias, en algunas ocasiones traen como consecuencia conflictos individuales en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, razón que motivado la existencia de la jurisprudencia, al ser un derecho viviente, este forma parte de la superestructura de la sociedad, la cual corresponde exactamente a la estructura social. Es por ello que el derecho no cambia a la sociedad, sino al contrario,

¹⁶⁵Torres, Maldonado Eduardo y Loyzaga, De la Cueva, Octavio, Reforma laboral y globalización en México una visión in dubio pro operario, Porrúa, México, 2007, págs. 78 – 79.

¹⁶⁶ Ídem, pág. 83.

la realidad social es la que cambia el derecho, porque al presentarse un fenómeno social que no está legislado, deriva en criterios de tesis o jurisprudencias, a fin de sustanciar las lagunas de la norma.

Como verbigracia de lo antes señalado se citan un laudo resuelto por autoridades labores cuando existen reclamaciones de pago de horas de trabajo extraordinario.

El primer supuesto es un trabajador con categoría de carpintero, con jornada laboral pactada de las 08:00 a las 18:00 horas de lunes a sábado de cada semana, prolongando su jornada de trabajo de las 18 horas hasta las 24:00 horas cada día laborado por solicitud de su patrón, por lo que reclama el pago de horas extras, la Junta resuelve lo siguiente:¹⁶⁷

“Por lo que hace al reclamo de horas extras esta Junta considera que la reclamación deviene inverosímil, pues es de apreciarse que el demandante dice haber laborado en un horario de las 8:00 a las 18:00 horas de lunes a sábado y a partir de las 18:00 horas el patrón le solicitaba quedarse tiempo extra hasta las 24:00 horas, sin que tuviera ningún periodo de descanso dentro de su jornada para reponer energías, lo cual no es factible físicamente, pues dada la categoría de carpintero del actor, la misma requiere de esfuerzo físico que no sería posible desempeñar y rendir sin descanso alguno dentro del horario que señala en su demanda, ello encuentra sustento en la JURISPRUDENCIA PUBLICADA EN EL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, XI, MARZO DE 2000, TESIS: II.T. J/3, bajo el rubro: “HORAS EXTRAS, DEBE ATENDERSE A LA NATURALEZA DEL TRABAJO PARA CONSIDERARLAS O NO INVEROSÍMILES”; motivo por el cual se absuelve a los demandados del reclamo de horas extras.- Resultando aplicable la siguiente “Tesis aislada publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXIII, Febrero de 2006, Tesis: 2a./J. 7/2006, bajo el rubro: “HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA

¹⁶⁷ Laudo emitido en favor del Actor XXX Vs XXX, Junta Especial Catorce de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, México, Expediente número 1414/2013, el 29 de agosto de 2014.

RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL.

RESUELVE.-----PRIMERO..., SEGUNDO.- Se absuelve al demandado XXXX al pago de ... las HORAS EXTRAS...”¹⁶⁸

El criterio con el que resolvió el Laudo la Autoridad para absolver al patrón consistió en que el trabajador manifestó en su demanda que de lunes a sábado tenía una jornada de las 08 horas a las 18:00 horas, por lo que diariamente su jornada ordinaria trabajaba 10 horas, y posteriormente el patrón le solicitaba que se quedara tiempo extra hasta las 24 horas, de las 18:00 a las 24:00, lo que quiere decir, que la prolongación de su jornada fue 6 horas, sin que tuviera ningún periodo de descanso o contar con el tiempo suficiente para satisfacer necesidades fisiológicas dentro de su jornada para reponer energías, lo cual no es factible físicamente, pues dada la categoría del trabajador, requiere de esfuerzo físico que no sería posible desempeñar y rendir sin descanso alguno dentro del horario que señala en su demanda.

Se puede concluir que dada la naturaleza del hombre no podría laborar un número tan prolongado de horas de trabajo sin que existiera horas de reposo para reponer energías, partiendo como mínimo el tiempo establecido en el artículo 63 de la Ley Federal del trabajo, *“Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos”*, dado que el tipo de la jornada que realizada es continua, el supuesto jurídico señala que deberá de gozar de 30 minutos de reposo. Por lo tanto, el resolver como inverosímil la reclamación de pago de las horas extras es en razón que las mismas no son acordes a una lógica – jurídica, y a una realidad humana, por no contar con el tiempo de reposo dentro de su actividad laboral. La particularidad del presente juicio, es que en los términos en que fue planteada se encuadra en una jornada inhumana, derivado que el trabajador debe de permanecer en su centro de trabajo durante todo el tiempo, sin que le permita el empleador el descanso de 30 minutos de reposo como mínimo para reponer energías.

¹⁶⁸ Ídem.

2.4.2. La interpretación de la norma, para emitir Jurisprudencias.

De acuerdo a la definición de interpretar, Néstor de Buen en su libro de Derecho del Trabajo, t.1, refiere que Eduardo García Maínes, la define como:¹⁶⁹

“desentrañar el sentido de una expresión. Lo que interpreta una ley es, en consecuencia, desentrañar el sentido que la ley encierra. Por lo que el propósito de la interpretación de la ley, se han formado muchas teorías”

La interpretación de la norma en el derecho del trabajo son principalmente dos y las cuales tienen como objetivo regular su interpretación, misma que se refiere a la norma, y la segunda al índole procesal, es decir, que básicamente estamos hablando de las pruebas rendidas en un proceso laboral.¹⁷⁰ La naturaleza de la materia laboral tiene la particularidad que dentro de su misma disposición normativa establece en el artículo 17 de la Ley Federal de Trabajo, cual es la aplicación de las leyes supletorias para la materia:

Artículo 17.- *A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.*¹⁷¹

Así es el caso sobre la interpretación de las normas de trabajo, se encuentra estipulado cual va ser el sentido que el juzgador debe adoptar en la aplicación de la norma, tal y como lo señala el artículo 18 de la Ley, mismo que se cita:

¹⁶⁹De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, T I, Porrúa, México, 2004, pág. 475.

¹⁷⁰Idem., pág. 480

¹⁷¹Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_20mar16.pdf

Artículo 18.- *En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.*¹⁷²

Así lo dice el autor Abelardo, Villalpando Retamozo en el libro Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social:

“La interpretación de las normas laborales debe sujetarse a ciertos principios orientadores que inspiran la regulación de las relaciones de trabajo:

- a). Principios constitucionales (derecho al trabajo, libertad de trabajo, derecho de asociación, derecho de huelga);*
- b). Principios jurídicos (igualdad de los trabajadores ante la ley, el de la norma más beneficiosa al trabajador, orden público de las normas e irrenunciabilidad de los derechos, etc.).*
- c) Principio de irrenunciabilidad de derechos. La irrenunciabilidad es el medio que el legislador utilizará para proteger al trabajador en su estado de necesidad, contra sí mismo. El carácter imperativo de las normas laborales responde al mismo propósito, lo que vale decir, que no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios la observancia de las normas”*¹⁷³

Néstor de Buen, nos dice que en la *exposición de motivos de la Ley*, se señala que los fines de la interpretación es contemplar la justicia social, la igualdad, la libertad y dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los hombres que presten sus servicios en un nivel decoroso. Por lo que cita a Mario de la Cueva, donde refiere que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben de procurar que sus interpretaciones coadyuven a la realización de las finalidades de la norma y es preciso que el intérprete se aparte del formalismo y se acerque a la realidad, que se sumerja en los datos que se proporcionaron al legislador, así como las fuentes materiales, porque de esta forma

¹⁷² Ídem.

¹⁷³Buen Lozano, Néstor, Morgado y Valenzuela, Emilio, Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, Academia Iberoamericana de Derecho de Trabajo y Seguridad Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997, México, pág. 835.

interpretará la Ley cuales el sentido genuino de la norma y sus efectos.¹⁷⁴ La interpretación de la norma debe basarse en la realidad actual, no en la que se determina la norma que al ser dictada privaba al trabajador.¹⁷⁵

Riccardo Guastini en su libro de Estudio Sobre la Interpretación Jurídica, señala que el *objeto de la interpretación es un acto o comportamiento humano, interpretar a veces significa elaborar suposiciones entorno a los objetivos, a las razones o las intenciones del sujeto agente, otra veces significa adscribir un sentido o un valor a la acción considerada, significa incluir este hecho de una cierta clase de hechos, o bien subsumirlo en una norma, o incluso, calificarlo bajo el esquema de calificación que ofrece una norma para aplicarle así una consecuencia jurídica.*¹⁷⁶

La interpretación jurídica tiene diversos géneros textuales como: interpretación jurídica, interpretación del derecho, interpretación de la ley, interpretación de los actos normativos, interpretación de normas, es por eso que cuando se habla de interpretar se puede decir que es clarificar el contenido o la aplicación de la norma.¹⁷⁷

Ahora bien la interpretación de la Ley, se utiliza cuando existe formulaciones normativas que generan desconcierto, cuyo significado es errado o genera confusión y son las que requieren interpretación.¹⁷⁸ Es por ello que en algunas ocasiones se utiliza el sentido amplio de la interpretación para describir la atribución de una formulación normativa.

En ese sentido puede decirse que cualquier persona está facultada para interpretar, pero solo existirá una interpretación judicial cuando sea aplicado por un sujeto que se desempeñe en órganos judiciales, estos a su vez se interpretaran y

¹⁷⁴ De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, T I, Porrúa, México, 2004, pág. 480.

¹⁷⁵ Ídem. pág. 482.

¹⁷⁶ Guastini, Riccardo, Estudios Sobre la Interpretación Jurídica, Trad., Porrúa, 2014, México, pág. 2

¹⁷⁷ Ídem. pág. 4

¹⁷⁸ Ídem. pág. 5

aplicaran el derecho, lo cual significa que cualquiera puede interpretar el derecho, pero no puede aplicarlo, esa es una facultad exclusiva de órganos judiciales. Otra diferencia notable es que la interpretación y aplicación se ejercita sobre diferentes objetos, se puede decir que la ley se interpreta a través de los textos normativos, y su aplicación tiene por objeto normar el sentido estricto de la norma. En cuanto a la aplicación de la norma, esta es facultativa de órganos jurisdiccionales, ya sea a través de la implementación como medida disciplinaria o como calificación de un hecho concreto.

2.4.3. Ejecutorias, reclamaciones de lo Inverosímil

El criterio de inverosimilitud o inverosímil, es consecuencia del resultado del análisis de las controversias emitidas por nuestros tribunales, en las cuales entran al estudio la reclamación de pago de las horas extraordinarias, dicho criterio es emitido como una relevación de la carga de la prueba del patrón al no contar con los controles de registro de asistencia.

De acuerdo a la legislación laboral vigente, existen diferentes medios de pruebas para acreditar una jornada laboral; sin embargo, la emisión del criterio de inverosímil ha venido a cambiar la forma de acreditar la falta de cumplimiento en sus obligaciones patronales, tal razonamiento es discrepante en la aplicación del derecho, un ejemplo de que el trabajador puede ser relevado de la carga procesal de ser probado el despido injustificado del que fue objeto, luego entonces aplicando el criterio inverosímil relevando de la carga procesal a los patrones, tendríamos un retroceso en la interpretación de la norma y cuando ésta se aplica es calificando que existe una falsedad en el desempeño de una labora extraordinaria, luego entonces no es responsabilidad del trabajador llevar un cómputo efectivo de las horas extras laboradas, cuando en términos de lo que establece la VII fracción del artículo 784 mismo que se cita como referencia, son obligaciones patronales:

“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”¹⁷⁹

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 presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:”

A la luz de lo dispuesto por este artículo es la obligación legal del patrón conservar en la empresa los controles de registro de jornadas ordinarias y extraordinarias. Por lo que será él patrón quien cuente con los mejores medios para probar que no existieron jornadas laborales extraordinarias o que fueron menos horas la que se laboraron, ya este debe tener todos los elementos para acreditar que en esa empresa no exceden o se practican jornadas mayores a las establecidas por Ley. Es por ello que las resoluciones deben estar fundadas de manera, equitativa y sin olvidar que existen responsabilidades patronales que no pueden ser relevadas por criterios jurisprudenciales.

Un ejemplo que debe de atender a la naturaleza de su categoría para resolver es en este caso la prestación de servicio como guardia de seguridad o vigilantes, ya que si bien es cierto no es un trabajo que se desarrolle a través de esfuerzo alguno, dispone de una jornada continua prolongada, por lo que resulta importante realizar un análisis de la misma de la interpretación otorgada por el TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO. ÉPOCA NOVENA. REGISTRO: 161304. TIPO DE TESIS: AISLADA.

GUARDIAS DE SEGURIDAD O VIGILANTES. PARA DETERMINAR SI SU RECLAMO DE HORAS EXTRAS RESULTA INVEROSÍMIL, DEBE ATENDERSE A LA JORNADA Y A LA NATURALEZA DE SUS SERVICIOS. Aun cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció en el criterio consignado en la jurisprudencia 4a./J. 20/93, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 65, mayo de 1993, página 19, de rubro: "HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES.", que sólo podrá considerarse la reclamación de tiempo extraordinario como inverosímil cuando se base en una

¹⁷⁹Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_20mar16.pdf

jornada excesiva en la que se impida a los trabajadores contar con el tiempo suficiente para satisfacer sus necesidades fisiológicas que requiere el ser humano para subsistir, como las de sueño, comida, aseo y desarrollo de su vida social y familiar; ello debe entenderse en relación con trabajos que requieren una actividad física constante, pudiendo la Junta apartarse del resultado formalista de las pruebas y fallar con apego a la verdad material deducida de la razón, de acuerdo con la facultad que la Ley Federal del Trabajo les otorga en su artículo 841. En el caso de trabajadores que se desempeñan como guardias de seguridad o vigilantes, para determinar si su reclamo de horas extras resulta inverosímil, debe atenderse a la jornada y naturaleza de sus servicios desempeñados, en los que no se requiere de un determinado esfuerzo físico o mental continuo, ni que se realicen labores con precisión o especial cuidado y, por ello, no resulta inhumana su jornada de trabajo, pues dentro de sus actividades es posible que cuenten con tiempo suficiente para descansar y reponer sus energías.¹⁸⁰

De la lectura del criterio adoptado por el Tribunal, se puede desprender que el trabajador estaba contratado como guardia de seguridad, por las nuevas necesidades que actualmente requiere la sociedad en materia de seguridad, lo cual establece un modelo de trabajo con un tipo de actividades, jornada laboral que son de veinticuatro horas de servicio, por veinticuatro horas de descanso, o en su defecto de doce horas de servicio, por doce horas de descanso, de tal forma que si se computan el número de horas en las que el trabajador se encuentra a disposición del empleador podemos obtener el siguiente resultado:

Tomando de v. gr. el trabajador presta sus servicios de veinticuatro horas de trabajo por veinticuatro de descanso, iniciando su labor en día lunes obtenemos que los siguientes cuatro días labora los días lunes, miércoles, viernes, y domingo, por lo que en esa semana labora noventa y seis horas, la siguiente semana labora los días martes, jueves, sábado, por lo que está segunda semana su jornada tiene setenta y dos horas de trabajo, por noventa y seis horas de descanso, lo que se puede concluir que la primera semana el trabajador labora cuarenta y ocho horas extras, y la segunda semana labora veinticuatro horas extras.

El criterio resulta aplicable de la siguiente forma: en el caso los trabajadores que desempeñan la actividad de guardias de seguridad o vigilantes, para determinar su

¹⁸⁰Tesis: IV.3o.T.337 L., Materia(s): Laboral, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época, tomo XXXIV, Agosto de 2011, pág. 1358.

reclamo de horas extras si su reclamo resulta inverosímil, debe atenderse que su trabajo no requiere algún esfuerzo físico o mental continuo, ni realiza sus labores con precisión o especial cuidado, por ello no resulta inhuman porque cuenta con el tiempo suficiente para descansar y reponer sus energías, por lo que deberá de tomar en cuenta eso el juzgador a la hora de resolver el juicio.

Para el Dr. Miguel Borell Navarro señala que “En la praxis laboral puede constatarse que las JCA, cuando un trabajador reclama el pago de jornadas de trabajo excesivas, y sin exhibir probanza alguna de su pago el patrón, se determina considerar que no es creíble que el trabajador haya trabajado tanto tiempo extraordinario y no le haya reclamado al patrón el pago oportuno”¹⁸¹, es en virtud la postura del Doctor que analizaremos la siguiente tesis: ÉPOCA: DÉCIMA ÉPOCA. REGISTRO: 2009760. INSTANCIA: TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. TIPO DE TESIS: AISLADA.

HORAS EXTRAS. LA INVEROSIMILITUD DE SU RECLAMO NO CONDUCE NECESARIAMENTE A LA ABSOLUCIÓN DEL PATRÓN A SU PAGO. En términos del artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, el reclamo de una jornada extraordinaria a la cual se le atribuya inverosimilitud, no puede provocar que se absuelva por completo del pago de horas extras al patrón. Ello, porque conforme al citado numeral, lo relativo a demostrar la duración de la jornada de trabajo es divisible, de modo que, en su caso, sobre el incumplimiento del patrón respecto de la carga procesal que le corresponde (acreditar que la jornada fue ordinaria, o bien extraordinaria hasta por nueve horas a la semana), no trasciende a lo inverosímil del reclamo.¹⁸²

Conforme a las obligaciones del artículo 784, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, a la cual se le atribuye la inverosimilitud, no puede provocar que se absuelva de todas la horas extraordinarias laboradas al patrón, porque relativo a comprobar la duración de la jornada laboral fue ordinaria o bien extraordinaria en términos de lo que señala la ley en su artículo 66 de la norma laboral hasta de nueve horas extraordinarias a la semana, dicha reclamación no trasciende en lo inverosímil, por tanto no podría

¹⁸¹Borrell Navarro Daniel, Análisis Práctico Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sista, S.A. de C.V., México, séptima edición, pag.179.

¹⁸²Tesis: XVI.2o.T.2 L, Materia Laboral, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Decima Época, tomo II, agosto 2015, pág. 2185.

decir que existe imposibilidad material para que el trabajador pudiera realizar una jornada extraordinaria de esa naturaleza.

Otra tesis aislada que se puede citar es el emitido por el PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO. ÉPOCA: DÉCIMA ÉPOCA. REGISTRO: 2008683.

HORAS EXTRAS. LA CARGA PROBATORIA RESPECTO A SU PROCEDENCIA SE ENCUENTRA DIVIDIDA EN CUANTO AL NÚMERO QUE DE AQUÉLLAS SE RECLAME (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 784, FRACCIÓN VIII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012). De los artículos 784, fracción VIII y 805 de la Ley Federal del Trabajo, reformada mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, se advierte que, en términos generales, **corresponde al patrón acreditar su dicho respecto de la duración de la jornada de trabajo y, para ello, tiene la obligación de conservar y exhibir los documentos que permitan a la Junta contar con los medios idóneos para llegar al conocimiento de los hechos; de manera que el incumplimiento a esta exigencia, trae como resultado la presunción de ser ciertos los hechos expresados por el trabajador.** Es decir, toda controversia generada en relación con la jornada laboral exime de la carga probatoria a la trabajadora, por estimarse que el patrón tiene a su alcance los medios de prueba que permiten a la autoridad conocer los hechos relacionados con el horario en el que aquélla se desempeñaba; **aunque se precisa una excepción o modalidad en la que se propicia la reversión de la carga probatoria: cuando el operario refiere haber laborado más de 9 horas extras a la semana; en esta hipótesis, éste debe demostrar su afirmación,** sin que ello implique que si no acredita haber laborado más de esas 9 horas, entonces deba absolverse al patrón de pagar la totalidad de las exigidas, ya que, al menos, **debe imponérsele condena a cubrir 9 horas extras a la semana,** precisamente por su incumplimiento de probar la jornada laboral ordinaria y extraordinaria aducida en juicio.¹⁸³

Del citado criterio se desprende que las controversias generadas por la jornada laboral exime de la carga probatoria al trabajador, por estimarse que el patrón tiene a su alcance los medios de prueba que permiten a la autoridad conocer los hechos, aunque cuando el operario refiere haber laborado más de nueve horas extras a la semana debe acreditar su afirmación, sin que implique el hecho que si no demuestra haber laborado más de nueve horas extras a la semana, deba absolverse al patrón de

¹⁸³Tesis: XVI.1o.T.14 L, Tribunales Colegiados De Circuito. Tipo De Tesis: Aislada Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época., t. III, Libro 16, Marzo de 2015, pág. 2369.

pagar, ya que debe imponérsele condena de cubrir las nueve horas extras a la semana, por su incumplimiento a probar la jornada.

Resulta trascendente citar el criterio al debido proceso en el derecho laboral, que si bien es cierto es una tesis aislada empieza a generar antecedentes al respecto, es la resuelta por el TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. ÉPOCA: DÉCIMA ÉPOCA. REGISTRO: 2002714.

CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL. LA IMPUESTA AL PATRÓN RESPECTO DE LOS DOCUMENTOS QUE TIENE LA OBLIGACIÓN DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO NO VIOLA LAS GARANTÍAS DE AUDIENCIA Y DEBIDO PROCESO, AL SER RAZONABLE Y JUSTIFICADA POR TENER UNA SITUACIÓN DE MAYOR DISPONIBILIDAD Y FACILIDAD DE LOS MEDIOS PROBATORIOS. El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo fija los casos específicos en que corresponderá la carga de la prueba al patrón, ante todo, respecto de documentos que tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio, así como determinados supuestos fundamentales de la relación laboral (fecha de ingreso, antigüedad, contrato de trabajo, duración de la jornada, monto y pago del salario, prestaciones periódicas, seguridad social y las que por ley debe cubrir), incluyendo las causas justificadas de rescisión y despido. Lo anterior no viola el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que prevé las garantías de audiencia y debido proceso, ya que permite el acceso a una decisión jurisdiccional conforme a la verdad, por las siguientes razones: 1) no se priva de defensa al patrón pues reglamenta las formalidades esenciales del juicio laboral, permitiéndole conocer la demanda y ser oído en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas e, igualmente, alegar previo al dictado del laudo; 2) el incumplimiento de tal débito sólo genera una presunción iuris tantum, preservando la posibilidad de acreditar los hechos controvertidos también con otras pruebas; 3) fija una carga específica y limitada, en contraste a una absoluta; y, 4) es un tratamiento normativo razonable y justificado, ya que el patrón guarda una situación de mayor disponibilidad y facilidad de la prueba, lo que privilegió el legislador para atemperar la regla general de que quien afirma un hecho deba probarlo, acorde al proceso legislativo del referido artículo 784, vigente a partir del 4 de enero de 1980. Luego, dicho numeral procura el derecho a un proceso justo y el conocimiento de la verdad, en tanto incentiva el equilibrio material entre trabajador y patrón dentro del proceso, al fijar un deber de acreditar determinados hechos que podrían ser fundamentales para bien juzgar, en quien normalmente estaría en mejor posibilidad de hacerlo, es decir, el patrón, quien tiene la obligación de conservar determinada información de sus empleados para demostrar el cumplimiento de sus obligaciones (obrero, fiscal y de seguridad social, entre otros) y deberes previstos en el artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Además, como es la persona a quien se subordina el operario y garante de tales obligaciones, es quien mejor puede evidenciar las condiciones bajo las que lo emplea, dado el mayor contacto con la prueba, pues el trabajador tiene menor margen de acceso o cercanía con todos los documentos o pruebas idóneas, por lo que dicha

disposición tampoco obliga a lo imposible, pues trata de aquellos datos o información que debería tener el empleador. En suma, es un débito acorde con el fin del proceso jurisdiccional, al garantizar la mejor aproximación posible a la verdad material para dictar una decisión justa, obligando a quien guarda mejor condición de probar dichos supuestos.¹⁸⁴

El artículo 784 de la LFT vigente, reglamenta las cargas de la prueba que tiene a cargo el patrón, dicho precepto no viola el derecho a un debido proceso o las derechos fundamentales consagrados en el artículo 14 de la CPEUM, en el sentido de que durante el proceso le permite acceso a su defensa y a la administración de justicia donde una decisión jurisdiccional conforme a la verdad, incentiva el equilibrio procesal entre el trabajador y patrón dentro de una controversia, al determinar que debe de acreditar determinados hechos que podrían ser fundamentales para bien juzgar, dado que el patrón tiene la obligación de conservar determinada información de sus empleados para demostrar el cumplimiento de sus obligaciones sean de naturaleza obrera, fiscal, seguridad social, entre otros deberes establecidos constitucionales, toda vez que el trabajador tiene menor margen de acceso o cercanía a los documentos o pruebas que se requieran en el proceso.

Con el fin de garantizar la mejor aproximación a la verdad material para dictar una decisión justa, es que obliga al patrón a exhibirlos para probar los supuestos jurídicos afirmados.

Ahora bien la probanza del pago por tiempo extraordinario de trabajo corresponde al patrón, con los pronunciamientos que se han venido estableciendo por parte de la SCJN y la que ha modificado la forma de resolver las responsabilidades de pago del patrón cuando el trabajador reclama haber laborado una jornada extraordinaria y no tiene una prueba fehaciente de acreditar a la autoridad que laboró ese número de horas reclamadas, de tal forma que se venía absolviendo al patrón al pago de dicha prestación, por lo que se podría concluir con la siguiente Jurisprudencia. ÉPOCA: OCTAVA ÉPOCA. REGISTRO: 207780. INSTANCIA: CUARTA SALA. TIPO DE TESIS:

¹⁸⁴Tesis: III.3o.T.8 L, Materia(s): Constitucional, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época, t II. Libro XVII, Febrero de 2013, pág. 1325.

JURISPRUDENCIA. MATERIA(S): LABORAL. TESIS: 4A./J. 20/93. PÁGINA: 19. LA CUAL FUE DENUNCIADA EN CONTRADICCIÓN DE TESIS 35/92.

HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSIMILES. De acuerdo con el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo y la jurisprudencia de esta Sala, la carga de la prueba del tiempo efectivamente laborado cuando exista controversia sobre el particular, siempre corresponde al patrón, por ser quien dispone de los medios necesarios para ello, de manera que si no demuestra que sólo se trabajó la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame, pero cuando la aplicación de esta regla conduce a resultados absurdos o inverosímiles, las Juntas deben, en la etapa de la valoración de las pruebas y con fundamento en el artículo 841 del mismo ordenamiento, apartarse del resultado formalista y fallar con apego a la verdad material deducida de la razón. Por tanto, si la acción de pago de horas extras se funda en circunstancias acordes con la naturaleza humana, como cuando su número y el período en que se prolongó permiten estimar que el común de los hombres pueden laborar en esas condiciones, por contar con tiempo suficiente para reposar, comer y reponer sus energías, no habrá discrepancia entre el resultado formal y la razón humana, pero cuando la reclamación respectiva se funda en circunstancias inverosímiles, porque se señale una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras diarias durante un lapso considerable, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, inclusive absolviendo de la reclamación formulada, si estiman que racionalmente no es creíble que una persona labore en esas condiciones sin disfrutar del tiempo suficiente para reposar, comer y reponer energías, pero en todo caso, deberán fundar y motivar tales consideraciones.¹⁸⁵

En el contexto de su ejecutoria el Tribunal resuelve que el laudo combatido no es suficiente para absolver del pago de tiempo extra reclamado ya que el patrón tiene la obligación a que se refiere el artículo 804 fracción II de la Ley de la materia y el cual debe conservar y exhibir en juicio los controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo y de ofrecer pruebas para acreditar sus afirmaciones, para el caso de que no lo haga la ley establece en su artículo 805, de terminar por presuntivamente ciertos los hechos afirmados por el trabajador, salvo pruebe lo contrario.

¹⁸⁵ Jurisprudencia 4a./J. 20/93, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 65, Octava Época, Mayo de 1993, página: 19. Contradicción de Tesis 35/92. entre las sustentadas por el Primer y Octavo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

De tal forma que el criterio adoptado por los diversos Tribunales y que se denuncian en la contradicción de tesis existe, pero bajo motivos y supuestos diferentes

La contradicción de tesis denunciada, determina al pronunciarse en relación a la reclamación de pago de horas extras que se funda en una jornada extraordinaria excesiva, en la cual el patrón no aportó prueba alguna para demostrar que sólo se trabajó la jornada legal, el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito estimó que era improcedente tal prestación ya que no es creíble que una persona labore diariamente todas las horas del día sin disfrutar de descanso, en tanto que el Octavo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, consideró que tal reclamación es procedente, basando su apreciación en que el señalamiento de un horario excesivo de labores por parte del trabajador, no es motivo suficiente para absolver del tiempo extra reclamado, sino que debe decretarse la condena respectiva cuando el patrón no acredite la duración de la jornada de trabajo a pesar de existir controversia sobre el particular

En términos del *"artículo 841.- Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen"*. Conforme a dicho precepto debe de analizar los hechos en conciencia, teniendo predominio la verdad material sobre el resultado formal.

Tratándose del reclamo del pago de horas extraordinarias, la carga de la prueba sobre su existencia o inexistencia, o sobre el número o cantidad de horas trabajadas, siempre corresponderá al patrón tal y como establece el artículo 784, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo; por lo que sigue rigiendo la tesis jurisprudencial 925, así como el criterio sustentado por el Octavo Tribunal Colegiado, con la aclaración de que el patrón puede válidamente demostrar tales extremos con las pruebas que tenga a su alcance y no de modo limitado.

De tal forma que cuando el cumplimiento de tal regla conduce en la etapa de la evaluación probatoria, se observan resultados absurdos, ilógicos, irracionales o

inverosímiles, como cuando el tiempo extraordinario que se reclama es excesivo que comprende muchas horas extras diarias durante un lapso considerable sin contar con el tiempo suficiente para descansar y recuperar energías, de tal modo que sea increíble conforme a la naturaleza del hombre, por no ser racionalmente plausible que una persona pueda laborar en esas condiciones, entonces, aunque el patrón no haya logrado demostrar que el actor sólo laboró la jornada legal, la Junta puede llegar, válidamente, hasta a absolverlo del tiempo extraordinario que se le reclame.

2.5. Una revisión del contexto internacional

Parte del proceso de la revisión del contexto internacional de las jornadas laborales, y la reclamación del pago de las horas de trabajo extraordinario, es con la finalidad de analizar los criterios que se han adoptado y de los cuales México ha implementado y que aún no se adoptan, con ellos se busca establecer que medios de implementación se han realizado en nuestras leyes, para hacer valer los tratados y convenios internacionales de los cuales nuestro país forma parte. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha formado parte de nuestra vida jurídica laboral a partir del 12 de septiembre de 1931, de la cual México ratificó 78 convenios de los 188 adoptados por la OIT.¹⁸⁶

2.5.1. Convenio sobre las horas de trabajo, comercio y oficinas

Dentro del contexto internacional encontramos 3 convenios internacionales que México ha ratificado ante la OIT, dentro de los cuales destacan el tema de las horas de trabajo, por lo que se citara el Convenio C030, Convenio sobre las horas de Trabajo (Comercio y Oficinas), el cual fue adoptado en la ciudad de Ginebra en la 14ª reunión el 28 de junio de 1930, ratificado el 12 de mayo de 1934 por México y que actualmente se

¹⁸⁶Organización Internacional del Trabajo, http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_209748/lang-es/index.htm. Consulta el 30 abril de 2016.

encuentra vigente¹⁸⁷, después de haber decidido adoptar una reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, quedando instituido de la siguiente forma:

En su artículo 1, establece que la aplicación del convenio es para el personal de establecimientos públicos y privados, establecimientos y administraciones cuyo personal efectúe esencialmente trabajos de oficina, establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial, excepto los que sean considerados como industriales, en cada país determinara a través de sus autoridades competentes, la diferenciación que se desempeñen los establecimientos comerciales, y aquellos en que sea trabajos de oficina, los establecimientos industriales y los agrícolas, en su numeral 2 del mismo artículo, señala la exclusión del personal al que no aplica el presente Convenio tal es el caso de los establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados, indigentes y enfermos dementes, hoteles, restaurantes, pensiones, y otros establecimientos análogos, teatros y lugares públicos de diversión, con las excepciones establecidas.

Así también en el numeral 3, del referido artículo determina que personas podrán ser exceptuadas de su aplicación, en términos de lo previsto por las autoridades competentes de cada país, así también como aquellos establecimientos donde este empleados familiares, oficinas públicas que el personal actúe como órgano de poder, personal de confianza y dirección, personal que viaje continuamente o representantes que no estén directamente en las instalaciones del establecimiento.

En su artículo 2¹⁸⁸, se establece el concepto de horas de trabajo, que al igual que el artículo 58 de la LFT establece el concepto de jornada de trabajo, por lo que para su análisis es importante citar:

¹⁸⁷ Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre las horas de trabajo, consulta el 30 de abril de 2016, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C030.

¹⁸⁸ Idem.

“Artículo 2. A los efectos del presente Convenio, la expresión horas de trabajo significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador.”

La importancia de que el concepto coincide, es en razón que al ser un Convenio Internacional las leyes deben de irse adecuando, es por ello que los conceptos sean tan parecidos, nuestra legislación mexicana lo estableció como “*el tiempo durante el cual el personal este a disposición del patrón*”, dicho en otras palabras pero al final significan lo mismo, omitiendo únicamente la última parte.

En su artículo 3 mismo que a la letra dice “Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día, reserva de las disposiciones de los artículos siguientes.”, al igual que nuestra legislación laboral en su artículo 61, se establece que la duración de la jornada máxima será de ocho horas de diarias, a fin de que los trabajadores tengan el reposo a partir del sábado por la tarde o cualquier modalidad equivalente. Es importante destacar que en dicho Convenio si menciona que la jornada semanal es de 48 horas, y no lo deja a la interpretación como en el caso de nuestra legislación laboral.

La importancia del horario se pone también de manifiesto en el Convenio, al determinar que para el caso de la distribución de las horas de trabajo, no deben de exceder de diez horas cada día, de acuerdo al artículo 4 del referido Convenio¹⁸⁹ el cual lo cita claramente:

“Artículo 4.- Las horas de trabajo por semana previstas en el artículo 3 podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas.

Del referido artículo en comparación con nuestro precepto legal artículo 59, 61 y 62, limita que el número de horas por día distribuidas en la semana, que estas no deben de exceder de diez horas por cada día de trabajo, mientras que la norma laboral mexicana deja a voluntad de las partes fijar la duración de la jornada laboral, sin que

¹⁸⁹Idem.

pueda exceder de los límites de ley, repartiendo las horas de trabajo a fin de permitir el reposo de los trabajadores.

Al igual que la LFT el Convenio establece la prolongación de la jornada de trabajo por circunstancias de emergencia y extraordinarias, que para el caso en particular se señala la regulación de cómo se establecerán los efectos de la jornada:

Artículo 5.-

1. En caso de interrupción general del trabajo motivada por: a) fiestas locales, o b) causas accidentales o de fuerza mayor (averías en las instalaciones, interrupción de la fuerza motriz, del alumbrado, de la calefacción o del agua, siniestros), podrá prolongarse la jornada de trabajo para recuperar las horas de trabajo perdidas, en las condiciones siguientes:

(a) las recuperaciones no podrán ser autorizadas más que durante treinta días al año y deberán efectuarse dentro de un plazo razonable;

(b) la jornada de trabajo no podrá ser aumentada más de una hora;

(c) la jornada de trabajo no podrá exceder de diez horas.

2. Deberá notificarse a la autoridad competente la naturaleza, causa y fecha de la interrupción general del trabajo, el número de horas de trabajo perdidas y las modificaciones temporales previstas en el horario.¹⁹⁰

Destacan las condiciones de que la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias no necesariamente son por causas de emergencia, tales como el siniestro o riesgo inminente en donde peligre la vida del trabajador, sus compañeros, del patrón o la existencia de la misma fuente de trabajo, dentro del precepto internacional; sin embargo, es de observar que establece la forma en que se realizaran, y no lo deja a la interpretación de la ley.

En el artículo 6 del multicitado Convenio se refiere cuando excepcionalmente no pueda aplicarse las disposiciones establecidas en el artículo 3 y 4, podrá excepcionalmente la autoridad autorizar la distribución de las horas de trabajo por semana que no exceda de 48 horas, y que en ningún caso las horas diarias de trabajo

¹⁹⁰ Ídem.

sea de diez horas diarias. Así como el hecho que la autoridad podrá autorizar la distribución de las horas de trabajo en un periodo mayor de una semana, éste último se impone para efectos de nuestra legislación, señalado que cuando se refiere a la autoridad, está podrá autorizar la distribución de las horas de trabajo.

Artículo 6.- Cuando excepcionalmente deba efectuarse el trabajo en condiciones que hagan inaplicables las disposiciones de los artículos 3 y 4, los reglamentos de la autoridad pública podrán autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana, a condición de que la duración media del trabajo, calculada sobre el número de semanas consideradas, no exceda de cuarenta y ocho horas por semana y de que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez.¹⁹¹

El artículo 65 de la norma laboral, instituye la autorización para la prolongación por el tiempo estrictamente indispensable en los casos de jornadas de emergencia, y en el artículo 66 la prolongación de la jornada por circunstancias extraordinarias, de tal forma que nuestra legislación ha cumplido con el Convenio, que de acuerdo a los reglamentos internos de la OIT México se comprometió establecerlo en sus leyes internas, para que vayan de la mano con las normas internacionales.

2.5.2. Convenio de reducción de las horas de trabajo

De acuerdo al CONVENIO C049 “Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo en fábricas de botellas”, fue adoptada en la ciudad de Ginebra en la 19ª Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1935, ratificado el 21 de febrero de 1938 por México, Convenio que actualmente se encuentra vigente.¹⁹²

En este Convenio el tema fue la reducción de las horas de trabajo, en el cual estableció el principio que la jornada laboral debía de ser sobre cuarenta horas, con el fin de mantener el nivel de vida de los trabajadores.

¹⁹¹Idem.

¹⁹²Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo en fábricas de botellas, consulta el 01 de mayo de 2016, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312194:NO

Por lo que a partir de su aprobación y firma de cada uno de los países que integran la organización la reducción de las horas de trabajo en empresas de fábricas de botellas, debía de aplicarse la misma.

El presente Convenio es para la aplicación del personal que labora en fábricas que produzcan botellas de vidrio con máquinas automáticas, equipos sucesivos, hornos de fuego continuo, hornos de recocción, así como en los trabajos accesorios de tal funcionamiento, circunstancias que quedaron plasmadas en su artículo 1.

En el artículo 2¹⁹³, encontraremos el número de horas de trabajo, donde el promedio por semana es de 42 horas, los turnos no podrá exceder de 8 horas, y la duración del descanso, para mayor referencia se cita.

Artículo 2.

1. Las personas a las que se aplica el presente Convenio deberán estar empleadas de acuerdo con un sistema de trabajo que comprenda, por lo menos, cuatro equipos.
2. El número de horas de trabajo de dichas personas no podrá exceder de un promedio de cuarenta y dos horas por semana.
3. Este promedio se calculará sobre la base de un período que no exceda de cuatro semanas.
4. La duración de cada turno no podrá exceder de ocho horas.
5. La duración del descanso entre dos turnos de un mismo equipo no podrá ser inferior a dieciséis horas; sin embargo, este descanso podrá reducirse, si fuere necesario, cuando se efectúe el cambio periódico del horario de los equipos.

En México aún se sigue trabajado por la reducción de la jornada, los turnos que se laboran en este tipo de empresas son 3, los cuales en cada uno de ellos el horario laboral es de 8 horas, cinco días a la semana un ejemplo de este tipo de empresas es Nueva Fábrica Nacional de Vidrio, S.A. de C.V., perteneciente al grupo Modelo.

El artículo 3, se refiere sobre los límites de las horas de trabajo prescritos en los párrafos 2, 3, y 4 del artículo 2, el cual señala que solo podrán ser rebasados por

¹⁹³Ídem.

circunstancias indispensables, en caso de accidentes o grave peligro o fuerza mayor. En nuestra legislación mexicana estos puntos se encuentran regulados en sus artículos 65, 66 de la LFT.

En este mismo precepto en su numeral 2, refiere que las horas extras se compensaran en las condiciones que determine la legislación nacional de cada país, para efectos de nuestro país las horas extraordinarias se encuentran reguladas en los artículos 66, 67 y 68 de legislación laboral.

A su artículo 4 del multicitado Convenio regula la forma en la que los empleadores deberán dar a conocer los horarios de inicio y termino de cada uno de los turnos, la modificación de los horarios de trabajo deberán ser por aviso y autorizados por la autoridad competente, así como contar con un registro de las horas extraordinarias y el pago de las mismas, mismo que se cita a continuación.

Artículo 4.- Con objeto de facilitar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio, cada empleador deberá:

- (a) dar a conocer por medio de avisos, fijados de manera visible en el establecimiento o en otro lugar adecuado, o por cualquier otro procedimiento aprobado por la autoridad competente, las horas a que comience y termine el turno de cada equipo;
- (b) una vez que se haya notificado el horario, no modificarlo sino en la forma y con el aviso que apruebe la autoridad competente;
- (c) inscribir en un registro, en la forma prescrita por la autoridad competente, las horas extraordinarias efectuadas en virtud del artículo 3 y la compensación concedida por dichas horas extraordinarias.¹⁹⁴

Por último de este Convenio podemos destacar el artículo 5, el cual indica que ninguna de las disposiciones de dicho protocolo menoscabará de algún modo las costumbres o los acuerdos celebrados entre empleadores y trabajadores que garanticen condiciones más favorables para los trabajadores y empleadores prescritas en dicho instrumento, por ello cual es el sentido, que no podrá estar el presente Convenio no podrá estar por encima de lo que establecen nuestras leyes mexicanas.

¹⁹⁴Idem.

2.5.3. Convenio C153 sobre duración del trabajo y períodos de descanso, transportes por carretera.

El presente Convenio sobre la duración del trabajo en períodos de descanso en los transportes por carretera, se llevó a cabo en la ciudad de Ginebra en la 65ª de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo de fecha 27 de junio de 1979, mismo que también fue firmado por México el 10 de febrero de 1982,¹⁹⁵ el cual actualmente se encuentra vigente, y destacar que en cada uno de los Convenios en donde nuestro país ha firmado o ratificado entran en vigor a partir de ese momento para México.

De acuerdo a lo que establece el Convenio C153, resulta aplicable para conductores asalariados de vehículos automóviles dedicados al transporte por carretera, nacional o internacional, de mercancías o personas, y que estén empleados los conductores en empresas de transportes o que se dediquen al transporte por cuenta propia, mismo que se encuentra consagrado en el artículo primero del Convenio referido.

En el artículo 2, se establece que la autoridad u organismos son responsables de excluir las disposiciones del presente convenio, siendo esto las personas que conduzcan vehículos dedicados al transporte urbano, al transporte de empresas agrícolas o forestales que se efectúen por tractores u otros vehículos asignados a trabajos agrícolas o forestales y se destinen a la explotación exclusiva de las empresas, transportes de enfermos y heridos, o con fines de salvamento y lucha contra incendios, con fines de defensa nacional, servicios de policía, otros transportes para servicios esenciales de los poderes públicos, taxis, de personas o de mercancías con recorridos limitados o velocidades máximas autorizadas.

¹⁹⁵Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre duración del trabajo y periodos de descanso, transportes por carretera, consulta el 01 de mayo de 2016, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312298:NO

Así mismo, en su numeral 2 del dicho artículo señala que para el caso de que los que se encuentran excluidos la legislación de los diversos países firmantes deberán fijar en sus normas la duración de la conducción y los periodos de descanso de los conductores, en el caso de México en el LFT existe capítulo especial de los artículos 256 al 264.

Para los fines de este Convenio en su artículo 4, señalan el concepto de duración del trabajo, por otro lado para efectos de la legislación Mexicana no existe dato exacto en relación al tiempo de la jornada, en razón que se puede determinar que la jornada puede durar el tiempo de un viaje; sin embargo, la Ley no excluye de aplicación el artículo 58 para la naturaleza de esta actividad laboral, por lo que citaremos el precepto internacional para mayor abundamiento:

Artículo 4

1. A los fines del presente Convenio, la expresión duración del trabajo significa el tiempo dedicado por los conductores asalariados:

- (a) a la conducción y a otros trabajos durante el tiempo de circulación del vehículo;
- (b) a los trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, sus pasajeros o su carga.

Los períodos de simple presencia, de espera o de disponibilidad, pasados en el vehículo o en el lugar de trabajo y durante los cuales los conductores no disponen libremente de su tiempo, pueden considerarse parte de la duración del trabajo en la proporción que se determinará en cada país por la autoridad o el organismo competente, por medio de contratos colectivos o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional.¹⁹⁶

Este concepto de duración del trabajo determina el “...tiempo dedicado por los conductores...”, dada la naturaleza del presente Convenio es importante la definición de ese precepto, porque se encuentra intrínsecamente el tiempo en la actividad laboral, por lo tanto el Convenio debe ser claro con la finalidad de evitar controversias sobre este tema, por lo que no se puede confundir jornada laboral, con duración de trabajo.

¹⁹⁶ Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre duración del trabajo y periodos de descanso, transportes por carretera, consulta el 01 de mayo de 2016, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312298:NO

En su artículo 5¹⁹⁷, la duración de la jornada, estableciendo los tiempos máximos, los tiempos de descanso:

1. No deberá autorizarse a ningún conductor a conducir ininterrumpidamente durante más de cuatro horas como máximo sin hacer una pausa.
2. La autoridad o el organismo competente de cada país, habida cuenta de las condiciones particulares nacionales, podrá autorizar que se sobrepase en una hora como máximo el período mencionado en el párrafo 1 de este artículo.
3. La duración de la pausa a que se refiere el presente artículo y, si ha lugar, su fraccionamiento deberán determinarse por la autoridad o el organismo competente de cada país.
4. La autoridad o el organismo competente de cada país podrá precisar los casos en que las disposiciones del presente artículo serán inaplicables por disfrutar los conductores de pausas suficientes en la conducción a consecuencia de interrupciones previstas por el horario o a causa del carácter intermitente de su trabajo.

Para concluir con el Convenio C153 en relación a lo que establece sobre la duración de la jornada laboral y las horas extraordinarias, menciona en su numeral 1. *“La duración total máxima de conducción, comprendidas las horas extraordinarias, no deberá exceder de nueve horas por día ni de cuarenta y ocho horas por semana”*, haciendo una comparativa con otro tipo de categorías laborales, la normativa mexicana en sus artículos 66 y 67 segundo párrafo, señala que la prolongación de la jornada de trabajo nunca podrá ser de tres horas diarias ni de tres veces a la semana prácticamente se habla de 9 horas semanales, sin embargo para el servicio de transporte cambia, en virtud de que no deberá exceder de 9 horas por día y de 48 horas a la semana, por lo que se cita:

Artículo 6

1. La duración total máxima de conducción, comprendidas las horas extraordinarias, no deberá exceder de nueve horas por día ni de cuarenta y ocho horas por semana
2. Las duraciones totales de conducción [...] podrán calcularse como promedio sobre un número de días o de semanas que determinará la autoridad o el organismo competente de cada país.
3. Las duraciones totales de conducción [...] deberán reducirse en los transportes que se efectúen en condiciones particularmente difíciles. La

¹⁹⁷ Ídem.

autoridad o el organismo competente de cada país determinarán qué transportes se efectúan en tales condiciones y fijará las duraciones totales de conducción aplicables a los conductores interesados.¹⁹⁸

El derecho a que se establezca límites en la duración del trabajo es primordial, ya que dada la actividad que se realiza y al estar conduciendo vehículos que pudieran tener mercancía o bien que lleven personas, es por ello que se encuentra obligado el conductor a no maniobrar un número mayor de horas del tiempo realmente pactado.

Dentro de lo pactado en este Convenio se señala en su artículo 8, que los conductores gozaran de un periodo de descanso por lo menos de 10 horas consecutivas, cada 24 horas contándolos a partir de que inicia la jornada de trabajo, en ningún caso podrá ser inferior a 8 horas y reducirse a 8 horas más de dos veces a la semana, cada país preverá la duración de los descansos diarios según el transporte, con la condición que se respeten las duraciones mínimas indicadas en el Convenio, por último no podrá obligársele al conductor a permanecer en el vehículo o a proximidad de este, siempre que haya tomado las precauciones que garanticen la seguridad del vehículo y de la carga.

Es importante destacar que la obligatoriedad a que se sujetan los firmantes en cada uno de los Convenios que se firman ante la OIT, podrá ser denunciada su expiración en un periodo de 10 años a partir de que se hayan entrado en vigor y este registrado ante la Dirección General de la Oficina Internacional del Trabajo, y surtiendo plenos efectos un año después de la fecha de su registro.

¹⁹⁸Idem.

CAPÍTULO TERCERO

Razonamientos de los Tribunales de justicia laboral, aplicada a jornadas de trabajo extraordinario Inverosímil

3.1 Escenario del Problema

Durante el tiempo que llevó como litigante y practicante del derecho, me he encontrado que las jornadas laborales han sido parte de las transformaciones de las condiciones labores, con la globalización encontramos que se exige mayor competitividad, productividad, el desplazamiento de la mano de obra con la tecnología, en algunos sectores laborales lleva a la imposición de jornadas de trabajo mayores a los máximos establecidos en la ley, o el traslado de actividades labores al interior de los hogares con la nueva modalidad de *home office*. En ese entendido podemos decir que el espíritu de los constituyentes cuando crearon la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue establecer un número máximo de horas laborables, durante las cuales el trabajador debía de prestar sus servicios al empleador, para evitar prácticas de abuso de horarios que pudieran semejarse a la esclavitud generando condiciones inhumanas.

Para el caso que el empleador ocupara por mayor tiempo a su trabajador, este obtendría el beneficio de una remuneración económica adicional a su sueldo, por concepto de pago de tiempo extraordinario; sin embargo, parte de las consecuencias de la modernidad las necesidades de ser competitivo y de cumplir los niveles de productividad un mundo globalizado, los bajos salarios, llevaron a que los empleadores prolonguen las jornadas laborales a las establecidas por la Ley, omitiendo cumplir con registros o controles de asistencia con los cuales se vea visualizado el tiempo extraordinario laborado.

3.1.1. Lineamiento de la investigación

El objetivo del presente capítulo, es analizar que lleva al razonamiento jurídico con la aplicación de la interpretación de la norma en la administración de justicia laboral con los criterios jurisprudenciales de inverosimilitud, con la finalidad de determinar la forma de aplicación, con base en lo establecido en el artículo 6 y 18 de la LFT, se utilizara la metodología basada en el caso, la cual será a partir del estudio del expediente público con la denuncia en contradicción de tesis 201/2005-SS, sustentada por el Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito y el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, resuelta con Tesis Jurisprudencia 7/2006, aprobada por la Segunda Sala de la SCJN, en sesión privada el veintisiete de enero de dos mil seis; base para acreditar que en algunos de los supuestos la interpretación de la Ley se realiza de forma opuesta a los principios de la norma, que en caso de duda prevalecerá la más favorable al trabajador.

Para realizar la presente investigación, se establecen lineamientos de análisis, basada en la documental de casos, la cual se describe a continuación:

En el presente estudio del análisis de la investigación, se utilizará el método analítico, lógico – jurídico, descriptivo, expositivo, intuitivo, sistemático, inductivo, descriptivo, explicativo, reflexivo y comparativo.

3.1.1.1. Objetivo general de la investigación

Analizar el argumento que realiza la SCJN, en la aplicación del criterio de Inverosimilitud en la reclamación de pago de las horas de trabajo extraordinario, a partir del marco normativo y sus facultades de interpretación al resolver controversias, con la finalidad de acreditar si con el derecho aplicado, existen violaciones a los derechos humanos laborales de los trabajadores.

3.1.1.2. Objetivo específico de la investigación

- Examinar cómo a través del proceso de interpretación de la norma la SCJN, ha venido realizando degradación de las conquistas laborales en la impartición de justicia, sobre la reclamación del pago de las horas de trabajo extraordinario, en beneficio de los dueños de los medios de producción.

- Determinar cómo la realidad imperante, hace que los derechos laborales sean menos observables por la autoridad laboral, por lo que hace a las jornadas laborales, como consecuencia el reconocimiento de pago de las horas de trabajo extraordinario.

Pregunta de Investigación:

¿Con el criterio de Inverosímil en las resoluciones de controversias de reclamación del pago de horas extraordinarias, se cumple con el principio del derecho laboral, que en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador?

Hipótesis

El criterio de Inverosímil, como interpretación de los Tribunales laborales al resolver las controversias en el reclamo de jornadas extraordinarias, trasgreden los derechos de los trabajadores.

La importancia del objetivo específico del presente capítulo, es analizar el argumento de la Interpretación de la norma a través de los criterios jurisprudenciales emitidos por los tribunales laborales, al emplearse los principios establecidos en los artículos 6 y 18 de la Ley Laboral, que serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que beneficie al trabajador; en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable para este.

La delimitación espacial que se plantea es a nivel nacional toda vez que al ser una legislación de aplicación federal, ésta puede resultar ser utilizada en toda la república mexicana, respecto a la temporalidad se estudiara a partir de 1992 a 2017 como se han venido modificando los criterios.

La delimitación del problema de investigación, es la seguridad jurídica de la Interpretación de la norma en la impartición de la justicia en el derecho laboral, en términos de lo que establece los artículos 6 y 18 de la norma.

3.2. Caso de estudio práctico: HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL.

De acuerdo a los principios generales del derecho la jurisprudencia tiene una aceptación dogmática que se presenta en dos momentos, el primero la adición de los juristas en la aplicación de los cánones tradicionales adquiridos durante la formación y desarrollo profesional, y el segundo en la aplicación fáctica en el sistema normativo. Para el autor José Alfonso Bouzas Ortiz *“La jurisprudencia por contradicción se podrá establecer al dilucidar criterios discrepantes sostenidos por las Salas de la SCJN, entre los plenos de circuito o entre los tribunales colegiados circuito”*¹⁹⁹

A partir de esa idea se inicia el desarrollo de la presente investigación, con el análisis del expediente público obtenido de la jurisprudencia que fue denunciada en contradicción de tesis 201/2005-SS, entre las sustentadas por el Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito y el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, la cual resuelta con Tesis Jurisprudencia 7/2006, aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión privada el veintisiete de enero de dos mil seis.

La interpretación de la norma en términos de los preceptos 6 y 18 de la Ley Federal del Trabajo, aplicados a la reclamación de las horas extraordinarias laboradas, en las que determinan cuales son lineamientos que se utilizan a la hora de resolver las controversias, en el presente caso de estudio, los criterios aplicados por los Tribunales

¹⁹⁹ Bouzas, Ortiz, José Alfonso y Reyes, Gaytán German, Derecho colectivo y procesal del trabajo, México, 2014, 2 ed., lura, pág. 559.

laborales cuando son reclamados el pago de horas extraordinarias, las jornadas laborales con las cuales los trabajadores aducen haber laborado, las acciones y excepciones opuestas por las partes, las pruebas con las que se acreditan sus argumentos, facultades de las JLCA y los Tribunales Colegiados, si existe suplencia de la carga procesal, como aplica la suplencia de la queja, así como el razonamiento jurídico que realiza las respectivas autoridades en el ámbito de sus competencias para resolver los juicios.

En el presente capítulo se analizarán extractos del expediente público del caso de estudio, con la finalidad de examinar los criterios aplicados en los diversos supuestos que integran la jurisprudencia, los puntos críticos generados durante la controversia, por lo que para efectos de la lectura completa del mismo se encuentra ubicado como Anexo A del presente capítulo:

Registro Núm. 19410; Novena Época; Segunda Sala; Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXIII, Marzo de 2006, página 1100.

HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 201/2005-SS. ENTRE LAS SUSTENTADAS POR EL QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO Y EL DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

MINISTRA PONENTE: MARGARITA BEATRIZ LUNA RAMOS.

SECRETARIA: ESTELA JASSO FIGUEROA.

CONSIDERANDO:

CUARTO. El Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver los amparos directos 6153/2003, 9513/2003, 15033/2003, 23733/2003 y 3173/2004 emitió la tesis de jurisprudencia cuyos datos de identificación, rubro y contenido se citan a continuación:

"Novena Época

"Instancia: Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito

"Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

"Tomo: XIX, mayo de 2004

"Tesis: I.130.T. J/4

"Página: 1513

"HORAS EXTRAS, RECLAMACIONES INVEROSÍMILES. PROCEDE SU ANÁLISIS EN EL AMPARO AUN CUANDO NO EXISTA EXCEPCIÓN EN ESE SENTIDO, Y EL DEMANDADO SÍ SE HAYA DEFENDIDO SOBRE TAL RECLAMO. De acuerdo con el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, **la carga de la prueba del tiempo efectivamente laborado, cuando existe controversia sobre ello, siempre corresponde al patrón; sin embargo, aun cuando no se haya opuesto excepción tendiente a controvertir el horario inverosímil precisado por el reclamante, es legal abordar su estudio en la vía constitucional al haber existido defensa opuesta en relación con la jornada, pues la actitud del patrón de controvertir la procedencia de esa prestación da la pauta para que el tribunal se encuentre en aptitud de analizar, con apego a la verdad material deducida de la razón, si la jornada alegada es susceptible de desarrollarse por una persona, o bien, si aquélla resulta inverosímil por no ser acorde con la naturaleza humana.**"

Los antecedentes y consideraciones de las ejecutorias que conforman la invocada tesis de jurisprudencia se relacionan a continuación:

a) Amparo directo DT. 6153/2003. En el juicio principal, el actor demandó el pago de horas extras. Señaló que laboró en un horario de las siete treinta a las diecinueve treinta horas, diariamente de lunes a viernes.

La parte demandada al contestar manifestó que al actor nunca se le autorizó por escrito laborar tiempo extraordinario y señaló que el horario era de ocho a dieciséis horas de lunes a viernes.

En un primer laudo la autoridad responsable absolvió al demandado del pago de todas las prestaciones. Inconforme con esa determinación el actor promovió juicio de amparo registrado con el DT. 15033/2003 donde se le otorgó la protección constitucional para que la Junta se pronunciara sobre las cuatro horas extras laboradas reclamadas por el actor. En cumplimiento de esa ejecutoria, se dictó diverso laudo en la que se absolvió del concepto de horas extras por considerar que el demandado comprobó que conforme a la cláusula contractual se requiere autorización por escrito del patrón para laborar tiempo extraordinario y que en el caso no existe constancia que demuestre que el actor cumple con ese requisito.

Inconforme la parte obrera, promovió juicio de amparo y el tribunal del conocimiento estima que es correcta la decisión porque si bien es cierto que se tuvieron por perfeccionadas las tarjetas de asistencia, las mismas aparecen ilegibles, lo que imposibilita conocer con certeza el horario que realmente laboraba el trabajador; además fueron ofrecidas por el periodo comprendido del primero de febrero al treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y siete, lo cual resulta incongruente con la forma en que se demandó la prestación, es decir, el reclamo fue por los últimos cinco años de labores, de ahí que si el despido ocurrió el trece de marzo de mil novecientos noventa y ocho, el reclamante debió ofrecer las tarjetas correspondientes al periodo del primero de enero al trece de marzo de mil novecientos noventa y ocho. Asimismo, resolvió que no obstante que existió la presunción derivada de la prueba de inspección que ofreció el actor para demostrar que laboró tiempo extraordinario, la misma quedó desvirtuada al tomar en consideración la jornada de labores precisada por el trabajador, esto es, el actor indicó que ingresaba a su trabajo a las siete horas con treinta minutos de lunes a viernes de cada semana y salía a las diecinueve horas con treinta minutos, laborando cuatro horas extras diarias, mismas circunstancias que asentó al ofrecer la prueba de inspección, lo que conduce a determinar que trabajó, según dicho del actor, doce horas diarias continuas, sin tomar alimentos o reposar para tomar energías, pues para el caso no indicó que dentro de ese lapso contara con tiempo necesario para ello, por tanto, su reclamo resulta inverosímil, ya que la forma en que dijo desempeñaba sus labores, no es acorde con la naturaleza humana, porque el número de horas laboradas continuamente no permite estimar que así se haya realizado, dado que el común de los hombres no puede laborar en esas condiciones.

b) Amparo directo DT. 9513/2003. En el juicio principal el actor demandó el pago de horas extras durante todo el tiempo que duró la relación de trabajo.

La parte demandada contestó que el actor administraba su jornada, dentro de los límites legales, como asesor a diversos clientes de la empresa, es decir, dada la naturaleza del trabajo contratado, efectuaba sus labores fuera del domicilio de la empresa y durante periodos que eran fijados por el actor con los clientes, de tal suerte que la jornada era variable pero administrada por él.

En el laudo la Junta absolvió del tiempo extra por tratarse de una prestación exagerada, pues señaló que no es posible que el actor hubiese laborado tanto tiempo sin sufrir menoscabo en su salud física y mental.

En contra de la absolución del tiempo extraordinario, el actor formuló concepto de violación en el cual sostuvo que la Junta dictó un laudo incongruente al establecer que no era posible que hubiese laborado las horas extras reclamadas sin sufrir menoscabo en su salud, apreciaciones subjetivas que realizó la autoridad, cuando debió decidir sobre lo pedido y las excepciones opuestas por la demandada quien únicamente señaló que el actor auto-administraba su jornada laboral.

Sobre el argumento anterior, el Tribunal Colegiado consideró que no asiste razón al quejoso al decir que la responsable sólo debe limitarse a analizar lo pedido por el actor y las excepciones opuestas, pues cuando el reclamo es de tiempo extraordinario, aun cuando no se haya alegado la inverosimilitud, la Junta está facultada para abordar su estudio, siempre y cuando el demandado haya controvertido esa pretensión.

c) Amparo directo DT. 15033/2003. El actor reclamó horas extras laboradas durante todo el tiempo en que prestó servicios a los demandados. Indicó que laboraba de ocho a veinte horas de lunes a sábado, de donde resulta una jornada de setenta y dos horas extras semanales, es decir, cada semana trabajó veinticuatro horas extras.

El demandado negó ese horario, toda vez que trabajaba de las ocho a las diecisiete treinta horas de lunes a viernes.

La Junta responsable absolvió del pago de horas extras, para tal efecto, se apoyó en una prueba testimonial mediante la cual la empresa demostró que el trabajador laboraba de ocho a cinco treinta de la tarde y absolvió del pago de horas extras.

Inconforme con el laudo anterior, la parte actora promovió juicio de amparo en el que planteó como concepto de violación que la prueba testimonial no reunió los requisitos esenciales para su validez y con la cual se acreditó el horario de trabajo.

El tribunal calificó de fundado pero inoperante el anterior concepto, pues estimó que la prueba testimonial fue indebidamente valorada por la autoridad responsable; sin embargo, consideró el órgano colegiado que el horario precisado por el actor resulta inverosímil, ya que trabajaba doce horas diarias continuas sin tiempo para reposar o

tomar alimentos durante seis días a la semana, es decir, el número de horas laboradas continuamente no permite estimar que así se haya realizado, dado que el común de los hombres no puede trabajar en esas condiciones.

Consideró el tribunal que si bien la persona moral no se exceptuó en el sentido de que el horario de trabajo señalado por el actor era inverosímil, sí se defendió diciendo que era falso el horario señalado por éste; consecuentemente, en la instancia constitucional estudió la inverosimilitud de las horas extras, pues dijo que, no obstante que la carga de la prueba del tiempo efectivamente laborado siempre corresponde al patrón y que en la especie no se opuso excepción tendente a controvertir el horario inverosímil precisado por el reclamante, el estudio de dicho reclamo es posible al haber existido defensa opuesta sobre la misma, pues la actitud del patrón de controvertir esa jornada da la pauta para que el Tribunal Colegiado, con apego a la verdad material deducida de la razón, resuelva si la jornada alegada fue susceptible de realizarse por el trabajador quejoso, lo que dijo, no ocurrió en la especie al concluirse que se señaló una jornada inverosímil.

d) Amparo directo 23733/2003. El actor en el juicio natural reclamó el pago de horas extras y señaló que trabajó en una jornada de ocho a veinte horas de lunes a viernes de cada semana e incluso los sábados de las ocho a las diecisiete horas, motivo por el cual reclama el pago de las horas extras comprendidas de las quince a las veinte horas de lunes a viernes y de las quince a las diecisiete horas los sábados.

La parte demandada contestó negando la procedencia de esa prestación toda vez que el actor necesitó de autorización escrita para ello, tal como se establece en el segundo párrafo de la cláusula quinta del contrato colectivo de trabajo.

La Junta absolvió de las horas extras, ya que en la cláusula quinta del contrato de trabajo se ordena que debe existir autorización expresa y por medio de un escrito para laborar tiempo extraordinario, lo que no acreditó el demandante.

El trabajador se inconformó de esa determinación alegando que la responsable indebidamente otorgó valor probatorio pleno a la disposición del contrato de trabajo que establece la obligación de los trabajadores de pedir autorización para laborar tiempo extraordinario.

El Tribunal Colegiado consideró fundado el argumento del quejoso, pues contrario a lo que la Junta consideró, esa estipulación sólo crea una presunción a favor del patrón la cual no es suficiente para relevar a la empresa de la carga probatoria de demostrar el horario realmente desempeñado por el actor. Sin embargo, resultó inoperante el concepto, ya que a juicio del tribunal el horario precisado por el actor resulta inverosímil; es decir, el actor indicó que se le asignó un horario de ocho a veinte horas de lunes a viernes, lo que indica que trabajaba doce horas diarias continuas, durante cinco días a la semana, más nueve horas también continuas los sábados, por tanto su reclamo resulta inverosímil, dado que el común de los hombres no puede laborar en esas condiciones por no contar con tiempo suficiente para reposar, comer y reponer energías.

El tribunal abordó el análisis del reclamo de horas extras determinando que era inverosímil, con base en el horario de labores señalado por el actor, porque no obstante que la persona moral demandada no se exceptuó en el sentido de que el horario de trabajo era inverosímil, sí se defendió sobre tal prestación, al señalar que era falso el precisado por el actor, y en realidad la jornada fue variable, dado el puesto desempeñado y que para laborar tiempo extraordinario debía contar con autorización expresa.

e) Amparo directo DT. 3173/2004. En el juicio natural la actora reclamó el pago de tiempo extra durante el tiempo que duró la relación de trabajo. Señaló que laboró de nueve a veintiún horas de lunes a viernes y de nueve a quince horas los sábados de cada semana con un día de descanso (domingo) y una hora para tomar alimentos.

El demandado al contestar negó que la trabajadora tuviera acción y derecho para reclamar tiempo extraordinario en virtud de que jamás fue laborado.

La Junta responsable absolvió del reclamo de tiempo extraordinario porque consideró que es increíble e inverosímil que la parte actora se hubiese desempeñado ininterrumpidamente durante doce horas diarias, sin disfrutar de tiempo para alimentos ni descansar de lunes a viernes durante el tiempo que duró la relación laboral y sin jamás haberla reclamado.

Inconforme con la anterior determinación, la parte trabajadora promovió juicio de amparo, quejándose de la absolución del pago de tiempo extra. El Tribunal Colegiado del conocimiento consideró que no era inverosímil el reclamo de tiempo extra.

QUINTO. El Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito dictó ejecutoria en el juicio de amparo 461/2005; de esta resolución se observa que el actor demandó el pago de horas extras y señaló que su horario era de ocho treinta a las diecinueve horas de lunes a sábado de cada semana. El tiempo extraordinario a que fue sometido fue de dieciséis treinta a diecinueve horas de lunes a sábado de cada semana.

La parte demandada contestó que el actor desempeñaba una jornada de trabajo comprendida de las nueve a las catorce y de las quince a las dieciocho treinta horas de lunes a viernes descansando sábado y domingo.

La responsable impuso la carga de la prueba a la demandada y resultó que ni la confesional, ni la testimonial fueron aptas para demostrar el horario afirmado por la demandada y condenó al pago de horas extras.

En contra de esa determinación, la parte patronal promovió juicio de amparo en la cual hizo valer como concepto de violación que la Junta había procedido ilegalmente porque no era lógico ni creíble que el actor hubiera trabajado de

manera ininterrumpida sin tener tiempo para satisfacer las necesidades más elementales durante seis días a la semana y las cincuenta y dos semanas del año.

El argumento de inverosimilitud que formuló la parte demandada se consideró inoperante por inatendible, porque el tema específico de la inverosimilitud no fue materia de excepción al contestar la demanda y, por lo mismo, no fue objeto de pronunciamiento en el laudo. Con independencia de ello, dijo el órgano colegiado, la Junta al analizar la prestación llamada horas extras en ninguna forma se refirió a esa cuestión de inverosimilitud, por lo que no es factible que el tribunal haga consideración al respecto, es decir, la quejosa pretende hacer valer una cuestión no expuesta en la audiencia de conciliación demanda y excepciones; afirma el órgano colegiado que hasta la instancia constitucional la quejosa refiere el tema relativo a que es improcedente la reclamación de horas extras en virtud de que la jornada de trabajo desarrollada por el demandante es inverosímil, cuestión que por ser novedosa no puede ser analizada por el Tribunal Colegiado por ser ajena a la litis establecida en el juicio de origen y porque sobre ese punto específico no se ocupó el laudo reclamado, por lo que resulta inadmisibles analizar su constitucionalidad con base en elementos que no se sometieron a la consideración de la Junta responsable.

Asimismo, el órgano colegiado no compartió el criterio adoptado por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito bajo el rubro: "HORAS EXTRAS, RECLAMACIONES INVEROSÍMILES. PROCEDE SU ANÁLISIS EN EL AMPARO AUN CUANDO NO EXISTA EXCEPCIÓN EN ESE SENTIDO, Y EL DEMANDADO SÍ SE HAYA DEFENDIDO SOBRE TAL RECLAMO.", para lo cual hizo hincapié en las etapas del procedimiento ordinario laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y audiencia de ley que se estatuye en los artículos 875, 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo; dijo que las excepciones opuestas serán materia de justificación durante la dilación probatoria, operando el principio de que la carga de la prueba la reporta el patrón conforme lo dispuesto en el artículo 784 de la misma ley, salvo situaciones excepcionales, considerando que la Junta correspondiente al dictar el laudo queda constreñida a ese marco, sin que pueda inobservarlo so pena de violar el principio de congruencia previsto en el artículo 842 de la misma ley.

Expone el órgano colegiado, que el argumento que llegue a oponer la parte patronal demandada al producir su contestación a la reclamación de horas extras, en el sentido de que éstas resultan inverosímiles, porque la jornada en que se hace descansar es excesiva y extenuante, constituye una excepción en sentido propio pues, en principio, para estar en el supuesto de inverosimilitud, tiene que partirse, aun de manera hipotética, de que el horario de labores afirmado por el actor es cierto, lo que obliga entonces a que el patrón demandado se defienda durante el juicio en tal sentido.

Lo anterior el órgano colegiado lo explica diciendo que aun cuando en el proceso laboral existe libertad para la invocación de excepciones y defensas, ello no autoriza la imprecisión, e invocó la tesis de la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación bajo el rubro: "EXCEPCIONES, PRECISIÓN DE LOS HECHOS EN QUE SE FUNDAN LAS."

Que tanto la ley como la jurisprudencia coinciden en que en el proceso laboral las partes deben, sustancialmente, invocar los extremos en que sustentan la acción y las excepciones, por lo que tratándose del tema de la inverosimilitud de la reclamación del pago de horas extras, no es suficiente para que el órgano de control constitucional emprenda el examen de ese punto, que el patrón demandado suscite controversia respecto a la jornada de labores que el trabajador actor señale en la demanda, pues conforme a las anteriores consideraciones, para proceder en tal sentido se necesita que previamente, al contestar la demanda, se oponga la respectiva excepción y se expongan las razones en que se hace descansar, para que la contraparte esté en posibilidad de alegar y probar lo que al respecto estime pertinente ante la autoridad responsable y ésta tenga la oportunidad de emitir su decisión, la cual, en su caso, podrá ser objeto de análisis en el amparo, como sucedió en el caso en que sobre este tema, su defensa la centró en que era un horario diferente al que señaló el trabajador actor.

Ello, porque si al patrón, en todos los casos en que suscite controversia sobre la jornada, le corresponde en principio precisar la que a su decir realmente desempeñó el trabajador y, luego, probar los hechos relativos, entonces, por mayoría de razón, debe oponer la defensa consistente en la inverosimilitud de la reclamación de horas extras, derivada de una jornada excesiva y extenuante.

De lo contrario, para tener a la parte patronal dando cumplimiento a su obligación procesal de contestar en sentido preciso la demanda, bastaría que genéricamente manifestara inconformidad con relación a la jornada, sin concretar los extremos de su defensa.

Por otra parte dijo que, sin perjuicio de lo anterior, o sea, sin que implique relevar al patrón demandado de la obligación procesal de oponer la respectiva excepción, en términos del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben emitir los laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de reglas o formulismos en la estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Por caer en el campo de la apreciación de los hechos en conciencia, corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje decidir en qué casos una reclamación de horas extras resulta inverosímil.

Es decir, que en el extremo de que la parte patronal no hubiera logrado desvirtuar la jornada señalada por el trabajador o que no hubiera suscitado controversia al respecto, ya porque no contestó la demanda o porque lo hizo pero no se refirió a ese punto, aun así, las Juntas pueden válidamente apartarse del efecto procesal consistente en tener por ciertos los hechos afirmados en la demanda, con base en la apreciación en conciencia de los hechos, incluso absolviendo de la reclamación formulada por horas extras, si estiman que racionalmente no era creíble que una persona laborara en las condiciones que

refirió, sin disfrutar del tiempo necesario para reposar, comer o reponer energías, lo cual deberá fundar y motivar debidamente, como lo exige el referido artículo 841. Pero no debe perderse de vista que en términos de la ley de la materia, esa facultad es exclusiva de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de manera que mientras no hayan hecho algún pronunciamiento al respecto, al órgano de control constitucional no le está permitido hacerlo, en una ejecutoria de amparo. De lo contrario, se atentaría contra la naturaleza y finalidades del juicio de amparo, en el que por no constituir una instancia, se enjuicia al órgano jurisdiccional que pronunció el fallo reclamado para resolver si en éste se han violado garantías individuales.

La finalidad del amparo es analizar la constitucionalidad de un acto de autoridad que el quejoso estima lesivo de sus garantías individuales, y en el caso de actos constituidos por una resolución jurisdiccional derivada de un juicio, en el que se entabló una contienda entre partes, mismas que respectivamente hicieron valer sus excepciones y defensas, el órgano de control constitucional debe ceñir su análisis a lo que resolvió la autoridad jurisdiccional, salvo que se trate de asuntos en los que es factible suplir la queja deficiente, que no es el caso.

Expuso que la anterior conclusión se fortalece en el criterio establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 4a./J. 20/93, de la extinta Cuarta Sala, de rubro: "HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES.", que reconoce la facultad de las Juntas para apreciar los hechos en conciencia relacionados con la reclamación de horas extras, al grado de absolver de su pago al patrón, y es expresa en el sentido de que esa cuestión es exclusiva de la autoridad jurisdiccional del conocimiento.

En el análisis del presente caso, se expone como la interpretación de la norma en cada uno de los supuestos que se ejemplifican y tienen aplicando criterios en sentido diverso a lo establecido por los artículos 6 y 18 de la multicitada norma.

Analizando el amparo directo DT-6153/2003, el trabajador reclama el pago de horas extras, por lo cual señaló que tenía una jornada de siete treinta a las diecinueve treinta horas, diariamente de lunes a viernes, reclamación que hace por los últimos cinco años de servicio, es decir, laboraba doce horas con treinta minutos durante una jornada de trabajo de cinco días a la semana, por lo que multiplicadas a la semana laboró sesenta y un horas con cincuenta minutos, lo cual rebasaba la jornada máxima de ley a la semana por trece horas con cincuenta minutos.

En su contestación la parte demandada manifestó que nunca autorizo por escrito que el trabajador laborara tiempo extraordinario, señalando que la jornada desempeñada por el trabajador era de ocho a dieciséis horas de lunes a viernes, es decir ocho horas diarias, las cuales multiplicadas a la semana resultan ser 40 horas de trabajo; de lo que se desprende, en las exposiciones realizadas por las partes, señalan una jornada continua de trabajo, de la cual ni el trabajador y tampoco el patrón señalan que el trabajador gozaba de los 30 minutos de descanso, en términos de lo previsto por el artículo 63 de la LFT el cual señala que "*Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos*". Sin embargo, de

acuerdo al razonamiento jurídico que aplica la autoridad decide absolver en el laudo a la demandada del pago de las horas extraordinarias reclamadas por el trabajador.

Por tal circunstancia lleva al trabajador a promover el juicio de amparo directo solicitando la protección constitucional ante los tribunales, para que la Junta resuelva sobre el pago de la reclamación de las cuatro horas extras laboradas diariamente durante el tiempo reclamado. El tribunal le otorga el amparo, ordena en vía de ejecutoria que la autoridad dicte un nuevo laudo. La Junta reitera en su resolución absolver al demandado al pago del tiempo extra reclamado por el accionante, fundando y motivando dicho razonamiento en que la parte demandada acreditó con cláusula expresa del contrato individual de trabajo que el trabajador requería autorización por escrito de patrón para que laborar tiempo extraordinario, en tal virtud y toda vez que no existe constancia que demuestre el empleado haber laborado ese tiempo, se decide absolver al empleador.

Por tal motivo, de nueva cuenta el trabajador promueve un nuevo juicio de amparo, el cual resuelve el Tribunal que conoció del asunto, que las pruebas ofrecidas por el trabajador como son las tarjetas de asistencia se tuvieron por perfeccionadas²⁰⁰, pero las mismas aparecen ilegibles por lo que no se tiene certeza del horario que realmente laboraba el trabajador, adicional que se observa que fueron ofrecidas por un periodo diferente al que se reclamó. Independiente de la presunción legal que genera la prueba de inspección ofrecida por el trabajador, para demostrar que laboró tiempo extraordinario, la misma quedo desvirtuada en virtud que el empleado según su dicho laboró doce horas continuas, sin tomar alimentos o reposar para tomar energías tal y como lo marca la ley, pues para el caso no indicó que contaba con dicho tiempo, en tal virtud se razona que es inverosímil que laborara tal jornada de trabajo, porque el común de los hombres no pueden laborar bajo esas condiciones.

²⁰⁰ Perfeccionar.- tr. Der. Completar los requisitos para que un acto civil, especialmente un contrato, tenga plena validez jurídica. Diccionario de la real academia española. <http://dle.rae.es/?id=SaTJ6zv>. Visto el 10 de marzo de

Como se señaló párrafos anteriores, ambas partes expresaron en su reclamación y sus excepciones que él trabajador tenía una jornada de ocho horas diarias, sin gozar del tiempo suficiente para consumir un alimento o reposar para tomar energías durante el tiempo laborado; así como el hecho de que las tarjetas ofrecidas por el empleado no tuvieron el valor probatorio, en virtud que primero corresponde a un periodo diverso al reclamado, segundo por ser ilegibles, la presunción obtenida por la inspección, quedo desvirtuada al estudiar la autoridad que la jornada de trabajo que decía tener el trabajador era inverosímil, al no contar con el tiempo necesario para tomar alimentos y descansar para recuperar energías.

Del amparo directo DT-9513/2003 analizado en el inciso b) demando el pago de horas extras por todo el tiempo que duró su relación laboral con él patrón. La parte demandada es decir el patrón, contestó que el trabajador administraba su jornada, dentro de los límites legales en razón de que su puesto era de asesor a diversos clientes de la empresa, las labores de trabajo del trabajador eran fuera del domicilio de la empresa demandada, y los periodos de trabajo eran fijados por el trabajador, por lo que la jornada de trabajo era administrada por él. La Junta dicta un laudo que absuelve a la demandada del pago del tiempo extraordinario, por tratarse de una prestación exagerada, que no es posible que el trabajador laborara tanto tiempo sin sufrir menos cabo en su salud física y mental.

El trabajador promueve de nueva cuenta un amparo directo, con el concepto de violación que la Junta dictó un laudo incongruente con apreciaciones subjetivas respecto que no era posible que hubiese laborado las horas extras reclamadas, sin sufrir menoscabo a su salud, y con las excepciones que el empleado auto-administraba su jornada laboral. El Tribunal Colegiado resolvió que sobre el argumento del quejoso que la autoridad sólo debe de analizar las acciones opuestas por el trabajador y las excepciones opuestas del patrón; sin embargo, cuando el reclamo es por tiempo extraordinario, aun cuando no se haya alegado la inversomilidad por la demandada, la Junta está facultada para abordar el estudio, siempre y cuando la demandada haya controvertido la prestación.

De tal suceso el actor reclamo el pago del tiempo extraordinario por todo el tiempo de la prestación de servicios, la demandada contestó que el actor autoadministraba su jornada laboral, su actividad laboral la desempeñaba fuera de la fuente de trabajo atendiendo como asesor a los clientes de la empresa, de tal forma que él establecía los horarios de labores, ambas partes manifestaron una jornada continua, no establecieron un descanso intermedio, la Junta al haber el demandado controvertido esa prestación en su contestación, esta autoridad aborda el estudio, aunque la demandada no se haya excepcionado como inverosímil.

En el Amparo directo señalado en el inciso c) número DT.15033/2003, el trabajador reclamo horas extras por todo el tiempo de la prestación de sus servicios para los demandados con una jornada de las ocho a las veinte horas de lunes a sábado, laborando setenta y dos horas a la semana, consecuencia de haber laborado veinticuatro horas extras semanales. La demandada al contestar niega el horario, señalando que la jornada se distribuía de las diecisiete treinta horas de lunes a viernes, laborando diariamente nueve horas con treinta minutos. La Junta resuelve en laudo absolver de pago de horas extras, en virtud de la testimonial desahogada por la empresa con la que se demostró cual era el horario del trabajador.

Inconforme el trabajador promueve un juicio de amparo, plantea como concepto de violación que la prueba testimonial desahogada por la demandada no cumplía los requisitos de validez, con la que se acreditó el horario de trabajo. El tribunal calificó que la prueba testimonial efectivamente había sido indebidamente valorada; sin embargo, considero que el horario precisado por el actor resulta inverosímil, por haber señalado una jornada continua sin tiempo para reposar o tomar alimentos durante 6 días a la demanda. Con respecto a las excepciones opuestas por la demandada si bien es cierto no fueron en el sentido de que el horario de trabajo que señaló el actor era inverosímil, si se defendió diciendo que era falso el horario señalado, no obstante que la carga de la prueba de acreditar el tiempo efectivamente laborado por el trabajador corresponde al patrón, que no se opuso excepción tendiente a controvertir el horario inverosímil reclamado, el estudio de dicho reclamo es posible al haber existido defensa opuesta

sobre la misma, pues la actitud del patrón fue oponerse a la jornada da la oportunidad para que el Tribunal Colegiado con apego a la verdad material, deducida de la razón consecuentemente en la instancia constitucional es posible entrar al estudio concluyo que en la especie no ocurrió, por tal motivo determina como inverosímil.

Del análisis anterior resulta posible que tanto en acciones como excepciones opuestas por las partes, señalan una jornada continua sin que ambos precisen que el trabajador disfruto de un tiempo para reposo y para consumir alimentos, ahora bien de las excepciones opuestas por el patrón señala que la jornada del trabajador era falsa, aun cuando su excepción no fue sobre inverosimilitud de las horas extras, y que la carga de la prueba es del patrón, es posible entrar al estudio de lo inverosímil alegado por el trabajador, subsanando la deficiencia de las excepciones opuestas por el patrón en virtud que el tribunal al estudio puede determinar que la jornada de trabajo es inverosímil.

Del amparo marcado con el inciso d) número 23733/2003 El trabajador reclama el pago de horas extras, señalando una jornada laborada era de las ocho a las veinte horas de lunes a viernes de cada semana, el día sábado un horario de las ocho a las diecisiete horas, reclamando el pago de las quince a las veinte horas de lunes a viernes y de quince a diecisiete horas los días sábados. El patrón se excepciona negando la procedencia de esa prestación, en virtud que el trabajador necesitaba autorización expresa por escrito para laborar tiempo extra otorgado por este, en términos de la cláusula quinta, segundo párrafo del contrato de trabajo, circunstancia que no es acreditada por el trabajador. La Junta resuelve en laudo absolver del pago de horas extras, en razón de las pruebas ofrecidas por el patrón.

El trabajador inconforme promueve un amparo señalando que indebidamente la Junta le dio valor probatorio pleno a la disposición señalada en el contrato individual de trabajo, el Tribunal Colegiado resuelve que el argumento es fundado, la prueba ofrecida por el patrón solo crea presunción a favor de éste, circunstancia que no es suficiente para revertir la carga de la prueba en el juicio y de acreditar el horario desempeñado por el trabajador; sin embargo, el concepto de violación es inoperante, ya que a juicio

de la autoridad el trabajador reclamó una jornada continua de lunes a sábado sin reposo, por tanto resultó ser inverosímil que el trabajador haya laborado en esas condiciones, sin contar tiempo para reposar, comer y reponer energías. Por lo que con base al reclamo del trabajador, no obstante que el patrón no se excepcionó con una jornada inverosímil, si se excepciono señalando que era falso el horario precisado por el trabajador, considero no entrar al estudio determinando que era inverosímil el horario que dijo laboraba el trabajador.

Con el amparo directo DT. 3173/2004 referido en el inciso e), la trabajadora reclamo el pago de la jornada extraordinaria durante el tiempo que duro su relación laboral, señalando que laboró de lunes a viernes en un horario de nueve a veintiún horas, y los días sábados de nueve a quince horas, descansando los días domingo. El patrón al contestar negó que la trabajadora hubiera laboró en la jornada que señala, la Junta absuelve al patrón considerando que era inverosímil que la trabajadora desempeñara su jornada laborado doce horas de manera continua, que jamás las haya reclamado. Inconforme la trabajadora promueve un juicio de amparo por la absolución del pago del tiempo extra al patrón, el Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito, en el razonamiento jurídico la Junta determinó que la carga de la prueba la tenía el patrón, las pruebas que ofreció para acreditar el horario la confesional y la testimonial no fueron aptas para demostrar sus excepciones, por lo que resuelve condenar al patrón al pago de horas extras.

Tras ser condenado el patrón promueve un juicio de amparo en contra de esa determinación, en virtud de que la Junta había procedido ilegalmente al condenarlo, en razón que no era lógico ni creíble que el trabajador hubiera laborado de manera ininterrumpida tantas horas sin satisfacer sus necesidades. Por lo que el Tribunal resuelve que el argumento de inverosimilitud que formula el empleador en el amparo se considera inoperante por inatendible, porque el tema de inverosimilitud no fue materia de excepciones al contestar la demanda, por lo mismo no fue objeto de pronunciamiento en el laudo.

La Junta al analizar la prestación de horas extras en ninguna forma se refirió al tema de inverosimilitud, por lo que no es factible hacer consideración por parte de ese Tribunal, en razón que la excepción no fue expuesta la demandada a la hora de contestar, y la misma pretende hacer valer una cuestión no expuesta, resulta inadmisibles analizar su constitucionalidad con base en elementos que no se sometieron a la consideración de la Junta responsable, por lo que aun cuando en el proceso laboral existe libertad para la invocación de excepciones y defensas, ello no autoriza la imprecisión, por lo que para proceder en tal sentido al estudio es necesario que al contestar la demanda se oponga la respectiva excepción, para que la contraparte este en posibilidad de alegar y probar lo que se estime pertinente, para que la autoridad resuelva lo que estime pertinente.

Del razonamiento jurídico que realiza el Tribunal Colegiado, se expone que la trabajadora reclama una jornada continua sin descanso, de doce horas por cada uno de los días laborados, el patrón se excepcionó diciendo que no existe acción y derecho para reclamar el pago de tiempo extra porque jamás lo laboró. No puede existir la relevación al patrón de la obligación procesal de oponer la respectiva excepción de manera clara y precisa, las facultades de la Junta al resolver la controversia puede apartarse de la verdad material, resolver a verdad sabida y buena fe guardada, por lo que si la autoridad responsable no hizo pronunciamiento, el órgano constitucional no tiene facultades para su estudio, en razón que la finalidad del amparo es analizar la constitucionalidad de un acto de autoridad que se estime lesivo en sus derechos. En virtud del análisis del caso, se ubicaron los siguientes puntos críticos.

3.3. Puntos críticos del caso de estudio

3.3.1. Ausencia de registros de asistencia

Cuando se refiere a la ausencia de registros de asistencia, es al hecho de que en las negociaciones la aplicación de controles de entrada y salida de sus trabajadores, es discrecional su aplicación, ya sea a partir de uno hasta un número indeterminado de trabajadores que pudiera tener las empresas, tales circunstancias. La utilización de

estos medios de control resulta en algunos casos ociosas e inoperantes, por lo que las partes lo regulan con acuerdos verbales, dejando la aplicación a la buena fe entre las partes, aun cuando en términos de la Ley, aparece como obligaciones de contar con estos registros, también lo es, que excusa la aplicación; por tanto la omisión del cumplimiento puede generar controversias de reclamaciones; de acuerdo al artículo 804 de la Ley laboral señala *“Que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se señalan ...III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo...”* Se expone en el presente caso de estudio circunstancias que se plantearon en la reclamación de pago, con las omisiones expuestas:

a) Amparo directo DT. 6153/2003. En el juicio principal, el actor demandó el pago de horas extras. Señaló que laboró en un horario de las siete treinta a las diecinueve treinta horas, diariamente de lunes a viernes.

La parte demandada al contestar manifestó que al actor nunca se le autorizó por escrito laborar tiempo extraordinario y señaló que el horario era de ocho a dieciséis horas de lunes a viernes.

b) Amparo directo DT. 9513/2003. En el juicio principal el actor demandó el pago de horas extras durante todo el tiempo que duró la relación de trabajo.

La parte demandada contestó que el actor administraba su jornada, dentro de los límites legales, como asesor a diversos clientes de la empresa, es decir, dada la naturaleza del trabajo contratado, efectuaba sus labores fuera del domicilio de la empresa y durante periodos que eran fijados por el actor con los clientes, de tal suerte que la jornada era variable pero administrada por él.

c) Amparo directo DT. 15033/2003. El actor reclamó horas extras laboradas durante todo el tiempo en que prestó servicios a los demandados. Indicó que laboraba de ocho a veinte horas de lunes a sábado, de donde resulta una jornada de setenta y dos horas extras semanales, es decir, cada semana trabajó veinticuatro horas extras.

El demandado negó ese horario, toda vez que trabajaba de las ocho a las diecisiete treinta horas de lunes a viernes.

La Junta responsable absolvió del pago de horas extras, para tal efecto, se apoyó en una prueba testimonial mediante la cual la empresa demostró que el trabajador laboraba de ocho a cinco treinta de la tarde y absolvió del pago de horas extras.

d) Amparo directo 23733/2003. El actor en el juicio natural reclamó el pago de horas extras y señaló que trabajó en una jornada de ocho a veinte horas de lunes a viernes de cada semana e incluso los sábados de las ocho a las diecisiete horas, motivo por el cual reclama el pago de las horas extras comprendidas de las quince a las veinte horas de lunes a viernes y de las quince a las diecisiete horas los sábados.

La parte demandada contestó negando la procedencia de esa prestación toda vez que el actor necesitó de autorización escrita para ello, tal como se establece en el segundo párrafo de la cláusula quinta del contrato colectivo de trabajo.

e) Amparo directo DT. 3173/2004. En el juicio natural la actora reclamó el pago de tiempo extra durante el tiempo que duró la relación de trabajo. Señaló que laboró de nueve a veintiún horas de lunes a viernes y de nueve a quince horas los sábados de cada semana con un día de descanso (domingo) y una hora para tomar alimentos.

El demandado al contestar negó que la trabajadora tuviera acción y derecho para reclamar tiempo extraordinario en virtud de que jamás fue laborado.

La Junta responsable absolvió del reclamo de tiempo extraordinario porque consideró que es increíble e inverosímil que la parte actora se hubiese desempeñado ininterrumpidamente durante doce horas diarias, sin disfrutar de tiempo para alimentos ni descansar de lunes a viernes durante el tiempo que duró la relación laboral y sin jamás haberla reclamado.

Juicio de amparo 461/2005; de esta resolución se observa que el actor demandó el pago de horas extras y señaló que su horario era de ocho treinta a las diecinueve horas de lunes a sábado de cada semana. El tiempo extraordinario a que fue sometido fue de dieciséis treinta a diecinueve horas de lunes a sábado de cada semana.

La parte demandada contestó que el actor desempeñaba una jornada de trabajo comprendida de las nueve a las catorce y de las quince a las dieciocho treinta horas de lunes a viernes descansando sábado y domingo.

Como se desprende de la lectura los amparos que integran la jurisprudencia que se denuncia, se obtiene los siguientes datos de los juicios de amparo 615/2003, 9513/2003, 23733/2003, 15033/2003, 23733/2003, 3173/2004, en ningún de los casos expuestos el empleador contaban con un registro de control y asistencia, así como manifiesta el patrón no haber dado autorización al trabajador para realizar la jornada extraordinaria, por lo tanto la carga procesal de acreditar el horario de trabajo corre a cargo del contratante en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, *la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidades de llegar al conocimiento de los hechos... VIII Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria cuando ésta no exceda de nueve horas semanales*, es decir requerirá al patrón que exhiba en términos del artículo 804 de la misma Ley, los documentos que por obligación tiene de conservar y exhibir en juicio, como lo son los controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo; la excepción de llevar o no el registro, que no siempre los empleados se sujetan, genera como consecuencia la presunción legal de tener por ciertos los hechos afirmados por el trabajador, aún que por otros medios pueda desvirtuar la jornada laboral que reclama.

El derecho procesal del trabajo responde a ciertos principios, el cual reconoce que el trabajador debe ser auxiliado durante el proceso por la autoridad competente otorga un trato asimétrico, el cual durante el avance procesal el expediente quedará turnado a resolución, en el proceso tiene derecho el trabajador a que sean reconocidos sus derechos por el patrón, existe un instrumento para que las normas sustantivas que consagran el equilibrio entre las partes sean aplicadas, que da como resultado coactivamente nuevos derechos.²⁰¹

Esta situación es muy común que ocurra en las empresas o negocios, ya que los patronos tienden a ignorar las obligaciones patronales, o en su defecto la actividad entre sus empleados y una mala organización provoca que en juicio las empresas no cuenten con el documento idóneo y que deben de ofrecer una prueba diversa para

201. Otizzas, Ortiz, José Alfonso y Reyes, Gaytán German, Derecho colectivo y procesal del trabajo, México, 2014, 2 ed., lura, pág. 401.

acreditar los extremos en juicio, como lo es la jornada laboral y no prolongada del trabajador.

3.3.1.1 Planteamiento deficiente de la demanda en la reclamación de las horas de tiempo extraordinario

Ahora bien, la jurisprudencia que se analiza del caso, fue denunciada en contradicción por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, al examinar sobre la legalidad del acto reclamado se pronuncia sobre lo verosímil o inverosímil del tiempo extra reclamado, por lo que hace el Quinto Tribunal Colegiado de Décimo Sexto Circuito no realiza ningún razonamiento al respecto, nos confirma lo descrito por Riccardo Gustini cuando señala que existe un sentido en la interpretación de la norma, donde solo el jurista puede interpretar, para aplicar el derecho²⁰², es por ello que al ejercer sus facultades para realizarlo en el caso de la reclamación de las horas extras inverosímiles se hace el siguiente razonamiento lógico - jurídico:

Ello, porque si al patrón, en todos los casos en que suscite controversia sobre la jornada, le corresponde en principio precisar la que a su decir realmente desempeñó el trabajador y, luego, probar los hechos relativos, entonces, por mayoría de razón, debe oponer la defensa consistente en la inverosimilitud de la reclamación de horas extras, derivada de una jornada excesiva y extenuante.

De lo contrario, para tener a la parte patronal dando cumplimiento a su obligación procesal de contestar en sentido preciso la demanda, bastaría que genéricamente manifestara inconformidad con relación a la jornada, sin concretar los extremos de su defensa.

Por otra parte dijo que, sin perjuicio de lo anterior, o sea, sin que implique relevar al patrón demandado de la obligación procesal de oponer la respectiva excepción, en términos del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben emitir los laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de reglas o formulismos en la estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Por caer en el campo de la apreciación de los hechos en conciencia, corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje decidir en qué casos una reclamación de horas extras resulta inverosímil.

Partiendo de los fundamentos y motivación de la resolución de todos y cada uno de los amparos que integraron la jurisprudencia denunciada en contradicción, encontramos que el discurso en el que se basa el órgano jurisdiccional para exponer sus razones de justificar el relevar al patrón de la obligación procesal de oponer la respectiva excepción de una jornada inverosímil, es el hecho que no importe si debe o no oponerla, bastará que el patrón exprese genéricamente en su contestación la

²⁰²Guastini, Riccardo, Estudios Sobre la Interpretación Jurídica, Trad., Porrúa, 2014, México, pág. 9.

inconformidad respecto la acción reclamada por el trabajador en su demanda, para que la Junta entre a su estudio y supla deficiencia de la queja.

Ahora bien, del análisis realizado en las ejecutorias que integran los amparos que forman la jurisprudencia en todos se observa que existe una deficiencia en las prestaciones reclamadas por los trabajadores, en tal virtud el razonamiento jurídico es congruente, en cuanto a la condición humana del individuo existen limitantes, físicos, sociales, y se consideraría que bajo las condiciones en que se encontraría sería una jornada inhumana; sin embargo, no hay que dejar de observar lo siguiente:

a) Amparo directo DT. 6153/2003. En el juicio principal, el actor demandó el pago de horas extras. Señaló que laboró en un horario de las siete treinta a las diecinueve treinta horas, diariamente de lunes a viernes.

La parte demandada al contestar manifestó que al actor nunca se le autorizó por escrito laborar tiempo extraordinario y señaló que el horario era de ocho a dieciséis horas de lunes a viernes.

Asimismo, resolvió que no obstante que existió la presunción derivada de la prueba de inspección que ofreció el actor para demostrar que laboró tiempo extraordinario, la misma quedó desvirtuada al tomar en consideración la jornada de labores precisada por el trabajador, esto es, el actor indicó que ingresaba a su trabajo a las siete horas con treinta minutos de lunes a viernes de cada semana y salía a las diecinueve horas con treinta minutos, laborando cuatro horas extras diarias, mismas circunstancias que asentó al ofrecer la prueba de inspección, lo que conduce a determinar que trabajó, según dicho del actor, doce horas diarias continuas, sin tomar alimentos o reposar para tomar energías, pues para el caso no indicó que dentro de ese lapso contara con tiempo necesario para ello, por tanto su reclamo resulta inverosímil, ya que la forma en que dijo desempeñaba sus labores, no es acorde con la naturaleza humano porque el número de horas laboradas continuamente no permite estimar que así se haya realizado, dado que el común de los hombres no pueden laborar en esas condiciones.

b) Amparo directo DT. 9513/2003. En el juicio principal el actor demandó el pago de horas extras durante todo el tiempo que duró la relación de trabajo.

La parte demandada contestó que el actor administraba su jornada, dentro de los límites legales, como asesor a diversos clientes de la empresa, es decir, dada la naturaleza del trabajo contratado, efectuaba sus labores fuera del domicilio de la empresa y durante periodos que eran fijados por el actor con los clientes, de tal suerte que la jornada era variable pero administrada por él.

En el laudo la Junta absolvió del tiempo extra por tratarse de una prestación exagerada, pues señaló que no es posible que el actor hubiese laborado tanto tiempo sin sufrir menoscabo en su salud física y mental.

En contra de la absolución del tiempo extraordinario, el actor formuló concepto de violación en el cual sostuvo que la Junta dictó un laudo incongruente al establecer que no era posible que hubiese laborado las horas extras reclamadas sin sufrir menoscabo en su salud, apreciaciones subjetivas que realizó la autoridad, cuando debió decidir sobre lo pedido y las excepciones opuestas por la demandada quien únicamente señaló que el actor auto-administraba su jornada laboral.

Sobre el argumento anterior, el Tribunal Colegiado consideró que no asiste razón al quejoso al decir que la responsable sólo debe limitarse a analizar lo pedido por el actor y las excepciones opuestas, pues cuando el reclamo es de tiempo extraordinario, aun cuando no se haya alegado la inverosimilitud, la Junta está facultada para abordar su estudio, siempre y cuando el demandado haya controvertido esa pretensión.

c) Amparo directo DT. 15033/2003. El actor reclamó horas extras laboradas durante todo el tiempo en que prestó servicios a los demandados. Indicó que laboraba de ocho a veinte horas de lunes a sábado, de donde resulta una jornada de setenta y dos horas extras semanales, es decir, cada semana trabajó veinticuatro horas extras.

El demandado negó ese horario, toda vez que trabajaba de las ocho a las diecisiete treinta horas de lunes a viernes.

La Junta responsable absolvió del pago de horas extras, para tal efecto, se apoyó en una prueba testimonial mediante la cual la empresa demostró que el trabajador laboraba de ocho a cinco treinta de la tarde y absolvió del pago de horas extras.

Inconforme con el laudo anterior, la parte actora promovió juicio de amparo en el que planteó como concepto de violación que la prueba testimonial no reunió los requisitos esenciales para su validez y con la cual se acreditó el horario de trabajo.

El tribunal calificó de fundado pero inoperante el anterior concepto, pues estimó que la prueba testimonial fue indebidamente valorada por la autoridad responsable; sin embargo, consideró el órgano colegiado que el horario precisado por el actor resulta inverosímil, ya que trabajaba doce horas diarias continuas sin tiempo para reposar o tomar alimentos durante seis días a la semana, es decir, el número de horas laboradas continuamente no permite estimar que así se haya realizado, dado que el común de los hombres no puede trabajar en esas condiciones.

Consideró el tribunal que si bien la persona moral no se exceptuó en el sentido de que el horario de trabajo señalado por el actor era inverosímil, sí se defendió diciendo que era falso el horario señalado por éste; consecuentemente, en la instancia constitucional estudió la inverosimilitud de las horas extras, pues dijo que, no obstante que la carga de la prueba del tiempo efectivamente laborado siempre corresponde al patrón y que en la especie no se opuso excepción tendente a controvertir el horario inverosímil precisado por el reclamante, el estudio de dicho reclamo es posible al haber existido defensa opuesta sobre la misma, pues la actitud del patrón de controvertir esa jornada da la pauta para que el Tribunal Colegiado, con apego a la verdad material deducida de la razón, resuelva si la jornada alegada fue susceptible de realizarse por el trabajador quejoso, lo que dijo, no ocurrió en la especie al concluirse que se señaló una jornada inverosímil.

d) Amparo directo 23733/2003. El actor en el juicio natural reclamó el pago de horas extras y señaló que trabajó en una jornada de ocho a veinte horas de lunes a viernes de cada semana e incluso los sábados de las ocho a las diecisiete horas, motivo por el cual reclama el pago de las horas extras comprendidas de las quince a las veinte horas de lunes a viernes y de las quince a las diecisiete horas los sábados.

La parte demandada contestó negando la procedencia de esa prestación toda vez que el actor necesitó de autorización escrita para ello, tal como se establece en el segundo párrafo de la cláusula quinta del contrato colectivo de trabajo.

La Junta absolvió de las horas extras, ya que en la cláusula quinta del contrato de trabajo se ordena que debe existir autorización expresa y por medio de un escrito para laborar tiempo extraordinario, lo que no acreditó el demandante.

El trabajador se inconformó de esa determinación alegando que la responsable indebidamente otorgó valor probatorio pleno a la disposición del contrato de trabajo que establece la obligación de los trabajadores de pedir autorización para laborar tiempo extraordinario.

e) Amparo directo DT. 3173/2004. En el juicio natural la actora reclamó el pago de tiempo extra durante el tiempo que duró la relación de trabajo. Señaló que laboró de nueve a veintiún horas de lunes a viernes y de nueve a quince horas los sábados de cada semana con un día de descanso (domingo) y una hora para tomar alimentos.

El demandado al contestar negó que la trabajadora tuviera acción y derecho para reclamar tiempo extraordinario en virtud de que jamás fue laborado.

La Junta responsable absolvió del reclamo de tiempo extraordinario porque consideró que es increíble e inverosímil que la parte actora se hubiese desempeñado ininterrumpidamente durante doce horas diarias, sin disfrutar de tiempo para alimentos ni descansar de lunes a viernes durante el tiempo que duró la relación laboral y sin jamás haberla reclamado.

Inconforme con la anterior determinación, la parte trabajadora promovió juicio de amparo, quejándose de la absolución del pago de tiempo extra. El Tribunal Colegiado del conocimiento consideró que no era inverosímil el reclamo de tiempo extra.

QUINTO. El Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito dictó ejecutoria en el juicio de amparo 461/2005; de esta resolución se observa que el actor demandó el pago de horas extras y señaló que su horario era de ocho treinta a las diecinueve horas de lunes a sábado de cada semana. El tiempo extraordinario a que fue sometido fue de dieciséis treinta a diecinueve horas de lunes a sábado de cada semana.

La parte demandada contestó que el actor desempeñaba una jornada de trabajo comprendida de las nueve a las catorce y de las quince a las dieciocho treinta horas de lunes a viernes descansando sábado y domingo.

De lo anterior se desprende, que los casos en que fue resuelta una jornada de trabajo Inverosímil, el reclamo por parte de los trabajadores fue que desempeñaba una jornada continua, es decir que durante el tiempo de la disposición del servicio del patrón, no contaban con un descanso en términos de lo que establece el artículo 63 de la Ley *“Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso*

de media hora, por lo menos”, es decir, cuando los constituyentes establecieron poner una limitación a la jornada laboral, fue con el fin de terminar con el abuso y explotación de los trabajadores, otórgales el derecho a poder disfrutar de un tiempo para reposar, descansar y recuperar sus energías, el disfrute del descanso puede ser en todas las jornadas que establece la ley, como lo es la jornada diurna, nocturna o mixta.

Justamente partiendo de ese supuesto es que el planteamiento de la prestación de la demanda, no precisa si el trabajador gozo del derecho del descanso o no gozo de este, en tal virtud al no haber dejado claro su jornada resulta justificada la apreciación del juzgador al determinar que ninguna persona puede realizar una jornada laboral sin contar con el tiempo necesario para descansar, comer y reponer las energías para continuar con su trabajo.

3.3.2. Reclamación de horas extras, fundadas en circunstancias acordes a la naturaleza humana

Cuando los juzgadores citan circunstancias acordes a la naturaleza humana, se refieren al hecho que el trabajador no desempeñe un servicio laboral, que puede considerarse como jornada inhumana; ahora bien, en ese orden de ideas es que de acuerdo a lo establecido en el artículo 63 de la LFT establece: *que durante la jornada continua de trabajo se le concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos*²⁰³. Justamente es en razón de este precepto que funda su argumento la Segunda Sala con el siguiente razonamiento en el caso de estudio:

Efectivamente, esta Segunda Sala compartió el anterior pronunciamiento cuando resolvió la contradicción de tesis 138/98 entre los criterios sustentados por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito, de donde derivó la jurisprudencia número 2a./J. 110/99 que lleva por rubro: "HORAS EXTRAS. LOS RECIBOS DE PAGO DE SALARIOS QUE NO CONSIGNAN EL HORARIO DE TRABAJO, NO DESVIRTÚAN LA AFIRMACIÓN DEL TRABAJADOR RESPECTO A LA DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL DIARIA.", publicada en el Tomo X, octubre de 1999, página 328, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época.

En la destacada contradicción de tesis, esta Sala consideró que: "... que si el trabajador afirma que su jornada diaria de trabajo incluía tiempo extraordinario, el patrón no desvirtúa lo anterior con la sola exhibición de los recibos de pago de salarios que no consignan la duración de la jornada laboral, aun cuando algunos de ellos consignan el pago de horas extras de trabajo, ya que así

²⁰³Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_24oct16.pdf

sólo prueba que cubrió dichas horas extras pero no el que el trabajador sólo haya laborado el tiempo extraordinario que fue pagado. En consecuencia, al no desvirtuar el patrón lo afirmado por el actor respecto a que su jornada laboral diaria incluía determinado número de horas extras y no acreditar su afirmación en el sentido de que esa jornada se limitaba a la legal y que siempre que el trabajador llegó a laborar tiempo extraordinario, éste le fue cubierto, debe condenársele al pago de las horas extras reclamadas por el trabajador siempre y cuando las mismas no resulten inverosímiles, ya que conforme a la jurisprudencia 20/93 de la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte, que este órgano colegiado comparte, la acción de pago de horas extras debe fundarse en circunstancias acordes con la naturaleza humana, como cuando su número y el período en que se prolongó permiten estimar que el común de los hombres pueden laborar en esas condiciones, por contar con tiempo suficiente para reposar, comer y reponer sus energías, pues en ese supuesto no hay discrepancia entre el resultado formal y la razón humana, lo que no ocurre cuando la reclamación se funda en circunstancias inverosímiles porque se señala una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras durante un lapso considerable, que obligue a concluir que no es posible que una persona labore en esas condiciones, supuesto en el cual deben fundarse y motivarse las consideraciones que lleven a tal conclusión. La jurisprudencia aludida, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo 65, mayo de 1993, página 19, textualmente establece: 'HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES.' ..."

Luego entonces, las jornadas laborales que prestan servicio los trabajadores deben de estar acordes con la naturaleza humana, refiriéndose que el periodo en número de horas, si esta se prolongó debe permitir estimar que bajo el común de la naturaleza humana de los hombres puede laborar en esas condiciones, siempre y cuando se cuente con el tiempo suficiente para reposar, comer y reponer sus energías, pues en ese supuesto no hay discrepancia entre el resultado formal y la razón humana, circunstancia que no se puede afirmar que pasa cuando la reclamación se funda en circunstancias inverosímiles porque se señala una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras durante un lapso considerable, que obligue a concluir que no es posible que una persona labore en esas condiciones, supuesto en el cual deben fundarse y motivarse las consideraciones que lleven a tal conclusión. Verbigracia que existe y que esta situación no es inherente a una categoría o tipo de empleado, también resulta aplicable en circunstancias cuando el trabajador tiene la categoría de confianza en trabajadores que tienen a cargo las funciones de dirección y administración, es por ello que se analizara el derecho que resulta aplicable con el criterio de inverosímil, señalado en el caso de estudio:

Acerca del mismo tema, esta Segunda Sala ha establecido que, en todo caso, el valor probatorio de lo afirmado por el trabajador en cuanto a la duración de la jornada laboral se encuentra limitado a que se funde en circunstancias acordes con la naturaleza humana, como se explica en la siguiente jurisprudencia:

"JORNADA DE TRABAJO. LA CARGA DE LA PRUEBA SOBRE SU DURACIÓN RECAE EN EL PATRÓN, AUN CUANDO EL TRABAJADOR HAYA DESEMPEÑADO FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN. Conforme a lo dispuesto en el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón, en todo caso, probar su dicho cuando exista controversia sobre la duración de la jornada de trabajo. En ese tenor, la referida carga no se revierte al trabajador como consecuencia de que éste haya desempeñado funciones de dirección o administración, pues a pesar de la especial naturaleza de la respectiva relación laboral, que implica un menor grado de control y supervisión, ello no destruye el vínculo de subordinación ni permite desconocer la obligación que al patrón impone el artículo 804 del propio ordenamiento, consistente en conservar los documentos conducentes para acreditar la duración de la jornada de trabajo, como pueden ser, entre otros, los contratos individuales de trabajo y los controles de asistencia, ya que, por una parte, tales documentos deben permanecer en el centro de trabajo, y aun cuando pudieren estar bajo el control de aquellos trabajadores, tal control sólo sería temporal y no implicaría su

disposición plena y, por otra, porque en el caso de que el patrón no dispusiera de aquéllos, la presunción que se genere en términos del artículo 805 de la ley citada, consistente en tener por ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, puede desvirtuarse mediante diversos medios de prueba. Además, debe tenerse presente que, en todo caso, el valor probatorio de lo afirmado por el trabajador en cuanto a la duración de la jornada laboral se encuentra limitado a que se funde en circunstancias acordes con la naturaleza humana, por lo que, de resultar su dicho absurdo e inverosímil, podría llegarse al extremo de absolver al patrón de las prestaciones relacionadas con el hecho en mención." (Novena Época, Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XV, febrero de 2002. Tesis 2a./J. 3/2002. Página 40).

Como quedó destacado en párrafos precedentes, los tribunales que participaron en la presente contradicción de tesis discrepan en que para llegar a la anterior apreciación en la instancia constitucional se requiere que frente al reclamo de horas extras en el juicio natural, el patrón se haya excepcionado en el sentido de que resulta inverosímil el reclamo del tiempo extra, para que el órgano constitucional emprenda el estudio de inverosimilitud del reclamo de horas extras y de cuyo aspecto no existió pronunciamiento por la otrora Cuarta Sala en la tesis de jurisprudencia que ambos tribunales invocaron.

En otro orden de ideas, cuando el juzgador precisa que las jornadas laborales deben de estar fundadas en circunstancias acordes a la naturaleza humana, se refiere al hecho de que ante la ambigüedad de la especificación del tiempo laborado en la reclamación de la prolongación de la jornada de trabajo, la demanda se puede interpretar que el horario que desempeñada el trabajador era inhumano, de tal forma que como establece el artículo 5 fracción III de la LFT, prohíbe las jornadas inhumanas, disponiendo lo siguiente:

Las disposiciones de esta ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrito o verbal la estipulación que establezca: ...III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De la interpretación del referido precepto, concatenado con el artículo 63 y 64 de la misma Ley, se puede entender que si el trabajador reclama el pago de las horas extraordinarias laboradas, sin precisar que tuvo derecho a disfrutar un descanso de treinta minutos o el tiempo suficiente para descansar o consumir alimentos, se puede entender que está afirmando que desempeñaba diariamente una jornada inhumana.

3.3.3. Desequilibrio procesal en la valoración de las acciones, excepciones, y pruebas de las partes

Del análisis del caso podemos extraer que la valoración de las acciones y excepciones, así como de las pruebas que ofrecen las partes, se pueden encontrar sesgadas con la aplicación de la norma, ya que del análisis del caso en particular la facultad de la Junta es entrar al estudio del fondo de asunto, en tal virtud a manera de ejemplificar como ha venido aplicado en el razonamiento jurídico la interpretación y aplicación de la norma, que se expone el análisis que integran el caso:

Del análisis de las ejecutorias emitidas por los Tribunales Colegiados al resolver los juicios de amparo directo, se evidencia que analizaron el mismo problema jurídico y, no obstante ello, arribaron a conclusiones diferentes.

La relación y distinción efectuada con antelación, evidencia que los casos sometidos a los Tribunales Colegiados tuvo como origen que la parte actora en el juicio laboral demandó el pago de horas extras trabajadas durante todo el tiempo que duró la relación de trabajo. El demandado se excepcionó en cada uno de los asuntos, porque el trabajador siempre laboró una jornada legal, o porque éste requería de autorización por escrito, o porque el actor administraba su jornada, o porque el reclamo era increíble o inverosímil.

La parte que resultó afectada por el sentido en que la Junta resolvió, ya sea condenando o absolviendo del pago de horas extras promovió juicio de amparo y los Tribunales Colegiados participantes abordaron el tema de la inverosimilitud del reclamo de las horas extras, observándose que de lo resuelto por ambos tribunales se dieron dos puntos de contradicción.

En la ejecutoria dictada por el Tribunal Colegiado Décimo Tercero en el DT. 9513/2003, se observa que ante el reclamo de horas extras, el patrón no se refirió a que la jornada laboral era inverosímil, es decir, esta cuestión no la opuso como excepción, sin embargo la Junta al resolver consideró ese reclamo como exagerado, derivado de que no es posible que el actor hubiese laborado tanto tiempo extra sin sufrir menoscabo en su salud física y mental. El tribunal al resolver el juicio de amparo estimó que la Junta está facultada para apreciar la inverosimilitud, siempre y cuando el demandado haya controvertido esa pretensión.

En relación con la ejecutoria DT. 3173/2004, fallada por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, también se dio la particularidad de que la Junta responsable introdujo el tema de lo inverosímil del reclamo de tiempo extra, es decir, no se opuso como excepción esa cuestión y el Tribunal Colegiado tácitamente acepta que no es necesaria oponerla, porque previo concepto de violación, en el amparo se estimó que la jornada laboral desarrollada por el actor no era inverosímil y por esa razón concedió el amparo.

Como se observa, la controversia planteada en la ejecutoria dictada en el juicio de amparo 3173/2004 es similar a la dictada en el DT. 9513/2003, es decir, en ambos asuntos la Junta se ocupó del tema de lo inverosímil del reclamo de las horas extras sin excepción previa y el Tribunal Colegiado resolvió sobre su legalidad, es decir, para dicho tribunal no es necesaria la excepción correspondiente.

En cambio, el Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito resolvió en el juicio de amparo directo 461/2005 que tratándose del tema de la inverosimilitud de la reclamación del pago de horas extras, no es suficiente para que el órgano de control constitucional emprenda el examen de ese punto, que el patrón demandado suscite controversia respecto a la jornada de labores que el trabajador actor señale en la demanda, pues conforme a las anteriores consideraciones, para proceder en tal sentido se necesita que previamente, al contestar la demanda, se oponga la respectiva excepción y se expongan las razones en que se hace descansar, para que la contraparte esté en posibilidad de alegar y probar lo que al respecto estime pertinente ante la autoridad responsable y ésta tenga la oportunidad de emitir su decisión, la cual, en su caso, podrá ser objeto de análisis en el amparo, como sucedió en el caso en que sobre este tema, su defensa la centró en que era un horario diferente al que señaló el trabajador actor.

Ahora bien, el examen relacionado de los preceptos transcritos, permite estimar que el legislador, al establecer que la duración de la jornada de trabajo no debe exceder de 'los máximos legales', es decir, de ocho horas la jornada diurna, siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta, permitiendo que las horas de trabajo se distribuyan de manera que el trabajador pueda reposar el sábado por la tarde, tuvo la intención de regular la prestación del trabajo de manera que el trabajador disponga del tiempo suficiente para reponerse del desgaste físico y mental que sufre con motivo del trabajo que desempeña, lo que se corrobora con el hecho de que solamente en circunstancias extraordinarias se permita la prolongación de la jornada de trabajo. También se aprecia que el artículo 5o., fracción III de la Ley Federal del Trabajo, faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para determinar cuándo una jornada de trabajo es excesiva y, para ello, necesariamente deben apreciar los hechos en conciencia, a fin de estar en condiciones de conocer si el trabajador, de acuerdo con su naturaleza humana, puede laborar el tiempo extraordinario que reclama. Asimismo, del transcrito artículo 784, fracción VIII, se infiere que la carga de la prueba de la duración de la jornada laboral recae sobre el patrón, sin que ello signifique que sólo pueda válidamente demostrar tal extremo con los documentos especificados en el artículo 804 del mismo ordenamiento, sino con los medios legales que tenga a su alcance, como ya lo ha establecido jurisprudencialmente esta Sala en asuntos similares. Pero sin demérito de la aplicación de esta regla procesal referente a la carga probatoria del patrón, debe tenerse en cuenta, en el momento de la valoración probatoria, lo dispuesto por el artículo 841 de la multicitada ley, que establece: 'Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.'. Si conforme a este precepto, pues, las Juntas deben dictar sus laudos a verdad sabida y buena fe guardada, sin sujetarse a rígidos formulismos y apreciando los hechos en conciencia pero fundando y motivando sus conclusiones, es porque el legislador consideró que en este aspecto del derecho laboral tiene predominio la verdad material sobre el resultado formal a que pueda conducir la aplicación indiscriminada de las reglas, exigiendo de dichos órganos jurisdiccionales la prudencia necesaria para evitar absurdos teniendo en cuenta las razones de carácter humano que marca la experiencia.

Con relación a los razonamientos jurídicos que se exponen en el caso, se determina que lo que valoran a la hora de la aplicación de la norma, no es ni la acciones, excepciones y pruebas ofrecidas de las partes, toda vez que el argumento que señala el alto tribunal, es que si bien es cierto las partes pudieron haber ofrecido pruebas y estas no llegan al conocimiento de la verdad, la junta en términos del artículo 841 de la Ley de la materia, deberá de resolver a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas.

Bajo el principio "*in dubio pro operario*" procesal, el efecto jurídico que surge, en el sentido que, si la duda recae sobre la prueba en los casos concretos, las autoridades encargadas de aplicar la norma se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.²⁰⁴ Por lo tanto ante la duda probatoria, debe de prevalecer en favor del trabajador.

Es importante hacer la diferencia entre la carga de la prueba en el derecho común, tomando como base el derecho civil, se regula en los preceptos de los artículos

²⁰⁴ Arese, Mauricio César, Derechos humanos laborales: teoría y práctica de un nuevo derecho del trabajo, Argentina, 2014, Rubinzal - Culzoni, pág. 155

281 y 282 del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal mismos que se citan para referencia²⁰⁵

Artículo 281.- Las partes asumirán la carga de la prueba de los hechos constitutivos de sus pretensiones.

Artículo 282.- El que niega sólo será obligado a probar: I. Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho; II. Cuando se desconozca la presunción legal que tenga en su favor el colitigante; III. Cuando se desconozca la capacidad; IV. Cuando la negativa fuere elemento constitutivo de la acción.

Es decir el que afirma o reclama un derecho está obligado a demostrar los hechos en que funda sus acciones, y sus excepciones o defensas el que es demandado, salvo si en su negación tiene implícita una afirmación deberá de probar, no así, en los casos de hechos negativos que no son idóneos de prueba, en razón de que está contenida la demostración de los hechos existentes²⁰⁶, el principio a tutelar es “*debe probar, el que este en mejor actitud o disposición de hacerlo*” independiente si afirma o niega en un juicio, es obligación dar impulso procesal al juicio.

La diferencia en el derecho del trabajo radica que la carga de la prueba está en el artículo 784, por mandato de la LFT, de tal forma que el sentido del precepto jurídico es de derecho social, al generar el equilibrio entre las partes, de tal manera que la obligación procesal de acreditar ciertos hechos controvertidos en juicio le corresponde a la parte patronal, quedando expresamente señalados en la norma, otorgándole el derecho que en caso de no contar con ellos, por otros medios poder acreditar sus excepciones, desvirtuando el dicho del trabajador, ante el incumplimiento de exhibir las pruebas que acrediten su dicho, tiene aparejada una sanción de tener por ciertos los hechos que el trabajador afirma.

²⁰⁵ Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, H. Asamblea Legislativa del Distrito Federal, México, <http://www.aldf.gob.mx/archivo-2d0a0e29cbb8bfb3d6b78aec500a58bb.pdf>, consultado 26 de octubre de 2016.

²⁰⁶ Tena, Suck, Rafael y Morales, Saldaña, Hugo, Italo, El Ofrecimiento del trabajo en el proceso laboral, México, 3 ed., 2015, Sista, págs. 35 y 36.

Ahora bien, de acuerdo a la regla de la valoración de las pruebas, existe en el derecho del trabajo un trato asimétrico, es decir, no podrá ser evaluados de igual manera al trabajador como al patrón las reglas de justicia y seguridad jurídica se deben de apreciar en las condiciones laborales; por tanto, se debe resaltar el trabajo que realizan los tribunales en la aplicación de la norma, en donde se busca el tener ética, para que sus laudos aceptados y considerados como un ejemplo de legalidad, por tanto al no cumplir el empleador con las obligaciones que confiere el artículo 784 fracción VIII²⁰⁷ u ofrecer prueba fehaciente que acredite su dicho en términos del artículo 804, fracción III²⁰⁸ y el artículo 805²⁰⁹ de la multicitada ley, establece las cargas de la prueba en el procedimiento.

Sin embargo, bajo el argumento que la Junta puede entrar al estudio de fondo del asunto, cuando el patrón argumenta falsedad de jornada reclamada por el trabajador, sin que medie prueba alguna que acredite su dicho, y con una presunción jurídica de tener por cierto los hechos manifestados por el trabajador, el tribunal en el momento de resolver determina que se tiene la particularidad de que la Junta propone el criterio de Inverosímil del reclamo de tiempo extraordinario, aún y cuando no se oponga como una excepción del reclamo; luego entonces, al no ser parte de las excepciones opuestas la Junta o el Tribunal tácitamente aceptan que no es necesario oponerla, porque se estima durante el estudio de la jornada laboral, que el dicho del trabajador no es verosímil, por lo tanto la jornada que aduce el trabajador desempeñada es Inverosímil, resuelve absolver del pago a la parte patrón, subsanando con ello la mala defensa de este en el juicio.

José Alfonso Bouzas Ortiz cita en su libro a De Buen, que en el caso de México, antes de las reformas de la LFT de 1980, el derecho procesal del trabajo respondía a

²⁰⁷ **Artículo 784.-** 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 presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales;

²⁰⁸ **Artículo 804.-** El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan: ... III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

²⁰⁹ **Artículo 805.-** El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.

la igualdad de las partes en el proceso, como consecuencia de que era un principio generalmente establecido. A partir de que se aprueba el título XIV de la Ley, se estableció el capítulo procesal con un proceso tutelar, el cual reconoce que el trabajador deber ser auxiliado durante el proceso por la autoridad juzgadora, de manera que, al quedar el expediente en estado de resolución, la aportación procesal de las partes permita una resolución justa.²¹⁰

En ese contexto el patrón tiene la obligación de probar los extremos expresamente consignados en la Legislación, relevando de la obligación procesal al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, considerando que se debe de exhibir en el juicio los documentos que legalmente el patrón debe de conservar en términos del multireferido artículo 804; dado como origen que el incumplimiento lleva la sanción de tener por cierto los hechos afirmados en su demanda por el trabajador, en el caso de los controles de asistencia o simples listas o tarjetas, hoy por controles electrónicos, por lo que no deberá de dejar de considerarse que en términos del artículo 776 de la ley son admisibles todos los medios de prueba, para acreditar su dicho²¹¹, en tal virtud la tesis aislada emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito, OCTAVA ÉPOCA, REGISTRO: 221720.

JORNADA DE TRABAJO. ES SUSCEPTIBLE DE SER ACREDITADA CON DIVERSOS MEDIOS DE PRUEBA. Si los medios de prueba son los instrumentos de que se vale el órgano jurisdiccional para obtener, mediante el razonamiento, los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad, no se puede, en casos como el indicado, constreñir a un determinado medio de convicción la finalidad de acreditar la veracidad de los hechos controvertidos, máxime si los mismos son factibles de demostración al través de diversas probanzas, como sucede tratándose del horario de labores que puede ser acreditado, entre otras pruebas, mediante la confesión, las tarjetas de asistencia relativas a la hora de entrada y salida de los trabajadores y los dichos de testigos idóneos.²¹²

²¹⁰ Bouzas, Ortiz, José Alfonso y Reyes Gaytá German, Derecho colectivo y procesal del trabajo, 2014, IURE, México, pág. 400.

²¹¹ Tena Suck Rafael y Morales Saldaña Hugo Italo (coord.), Ofrecimiento del trabajo en el proceso laboral, México, 2015, 3 ed., SISTA, pág. 44.

²¹² Tesis Aislada, Tomo VIII, Octubre de 1991, Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, materia Laboral, pág. 207.

Partiendo del texto de la interpretación jurídica del cual el Segundo Tribunal Colegiado, respecto a que la jornada laboral es susceptible de ser acreditada con diversos medios de prueba, está basada en que los medios de prueba son instrumentos en que se vale el órgano jurisdiccional para obtener un resultado, mediante un razonamiento jurídico, los elementos lógicos para alcanzar la verdad, en tal virtud no está constreñido un sólo medio de prueba para acreditar sus excepciones o la veracidad de los hechos controvertidos, dado que los mismos pueden ser factibles de acreditarse con otras pruebas cuando no se cuenta con los documentos idóneos que obliga la Ley al patrón conservar o exhibir en juicio.

Luego entonces a la hora de la evaluación de las pruebas la Junta debe de estar obligada a darle equilibrio procesal a las acciones, excepciones y a las pruebas ofrecidas por las partes. Por lo que el análisis que realiza que la Junta debe dictar sus laudos a verdad sabida y buena fe guardada, sin sujetarse a rígidos formalismo, apreciando los hechos en conciencia, con fundamento en esto funda la interpretación de la norma el sentido que el legislador le dio a la norma, por lo que es considerando que el derecho laboral tiene predominio la verdad material sobre el resultado formal, sin que esto pueda conducir a que la aplicación de la regla resulte algo discriminado, por lo que se exige a los órganos jurisdiccionales evitar tener absurdas consideraciones sin tomar en cuenta las razones humanas que marque la experiencia o prejuizar.

3.3.3.1. Excepciones de controversia de la jornada, para que la junta entre al estudio de inverosímil

Con relación al análisis del presente punto el razonamiento para que la Junta entre al estudio surge del hecho de que sin perjuicio, o sin que implique relevar al patrón demandado de la obligación procesal de oponer la respectiva excepción, en términos del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben emitir los laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los

hechos en conciencia, sin necesidad de reglas o formulismos en la estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

De lo contrario, para tener a la parte patronal dando cumplimiento a su obligación procesal de contestar en sentido preciso la demanda, bastaría que genéricamente manifestara inconformidad con relación a la jornada, sin concretar los extremos de su defensa.

"Novena Época

"Instancia: Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito

"Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

"Tomo: XIX, mayo de 2004

"Tesis: I.13o.T. J/4

"Página: 1513

"HORAS EXTRAS, RECLAMACIONES INVEROSÍMILES. PROCEDE SU ANÁLISIS EN EL AMPARO AUN CUANDO NO EXISTA EXCEPCIÓN EN ESE SENTIDO, Y EL DEMANDADO SÍ SE HAYA DEFENDIDO SOBRE TAL RECLAMO.

De acuerdo con ello, porque si al patrón, en todos los casos en que suscite controversia sobre la jornada, le corresponde en principio precisar la que a su decir realmente desempeñó el trabajador y, luego, probar los hechos relativos, entonces, por mayoría de razón, debe oponer la defensa consistente en la inverosimilitud de la reclamación de horas extras, derivada de una jornada excesiva y extenuante.

De lo contrario, para tener a la parte patronal dando cumplimiento a su obligación procesal de contestar en sentido preciso la demanda, bastaría que genéricamente manifestara inconformidad con relación a la jornada, sin concretar los extremos de su defensa.

Por otra parte dijo que, sin perjuicio de lo anterior, o sea, sin que implique relevar al patrón demandado de la obligación procesal de oponer la respectiva excepción, en términos del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben emitir los laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de reglas o formulismos en la estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Por caer en el campo de la apreciación de los hechos en conciencia, corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje decidir en qué casos una reclamación de horas extras resulta inverosímil.

Es decir, que en el extremo de que la parte patronal no hubiera logrado desvirtuar la jornada señalada por el trabajador o que no hubiera suscitado controversia al respecto, ya porque no contestó la demanda o porque lo hizo pero no se refirió a ese punto, aun así, las Juntas pueden válidamente apartarse del efecto procesal consistente en tener por ciertos los hechos afirmados en la demanda, con base en la apreciación en conciencia de los hechos, incluso absolviendo de la reclamación formulada por horas extras, si estiman que racionalmente no era creíble que una persona laborara en las condiciones que refirió, sin disfrutar del tiempo necesario para reposar, comer o reponer energías, lo cual deberá fundar y motivar debidamente, como lo exige el referido artículo 841.

Pero no debe perderse de vista que en términos de la ley de la materia, esa facultad es exclusiva de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de manera que mientras no hayan hecho algún pronunciamiento al respecto, al órgano de control constitucional no le está permitido hacerlo, en una ejecutoria de amparo. De lo contrario, se atentaría contra la naturaleza y finalidades del juicio de amparo, en el que por no constituir una instancia, se enjuicia al órgano jurisdiccional que pronunció el fallo reclamado para resolver si en éste se han violado garantías individuales.

La finalidad del amparo es analizar la constitucionalidad de un acto de autoridad que el quejoso estima lesivo de sus garantías individuales, y en el caso de actos constituidos por una resolución jurisdiccional derivada de un juicio, en el que se entabló una contienda entre partes, mismas que respectivamente hicieron valer sus excepciones y defensas, el órgano de control constitucional debe ceñir su análisis a lo que resolvió la autoridad jurisdiccional, salvo que se trate de asuntos en los que es factible suplir la queja deficiente, que no es el caso.

Expuso que la anterior conclusión se fortalece en el criterio establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 4a./J. 20/93, de la extinta Cuarta Sala, de rubro: "HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES.", que reconoce la facultad de las Juntas para apreciar los hechos en conciencia relacionados con la reclamación de horas extras, al grado de absolver de su pago al patrón, y es expresa en el sentido de que esa cuestión es exclusiva de la autoridad jurisdiccional del conocimiento.

Es decir, de la interpretación y razonamiento que realizan los tribunales parte el hecho que aunque la parte patronal no hubiera logrado desvirtuar la jornada señalada por el trabajador o que no hubiera suscitado controversia al respecto, ya porque no contestó la demanda o porque lo hizo pero no se refirió a ese punto, aun así, las Juntas pueden válidamente apartarse del efecto procesal consistente en tener por ciertos los hechos afirmados en la demanda, con base en la apreciación en conciencia de los hechos, relevan al patrón de la obligación procesal de oponer la respectiva excepción, incluso absolviendo de la reclamación formulada por horas extras, si estiman que racionalmente no era creíble que una persona laborara en las condiciones que refirió, sin disfrutar del tiempo necesario para reposar, comer o reponer energías, lo cual deberá fundar y motivar debidamente, como lo exige el referido artículo 841.

3.3.3.2. La Junta entra al estudio de fondo, aunque la demandada no se excepciona.

Es importan resaltar que el estudio de fondo se funda y motiva en términos de lo señalado por la norma *“Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciándolos hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.”* artículo 841, ejemplificando lo anterior en el siguiente extracto del expediente público del caso de estudio:

El Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito determina, acorde a la tesis invocada, que es facultad de las Juntas apreciar los hechos en conciencia en los casos en que una reclamación de horas extras resulta inverosímil, al grado de absolver de su pago al patrón, y es expresa en el sentido de que esa cuestión es exclusiva de la autoridad jurisdiccional, de manera que mientras no exista pronunciamiento al respecto, al órgano de control constitucional no le está permitido hacerlo en una ejecutoria de amparo, porque el análisis de los conceptos de violación se limita a lo que resolvió la autoridad jurisdiccional, salvo que se trate de asuntos en los que es factible suplir la queja deficiente.

Por el contrario, el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en las ejecutorias 6153/2003, 15033/2003 y 23733/2003 examinó el reclamo de tiempo extraordinario respecto del cual absolvió la autoridad, no obstante que la demandada no se excepcionó en el sentido de que el horario de trabajo señalado por el actor era inverosímil, pues estimó el tribunal que existió defensa en relación con el horario señalado y la actitud del patrón de controvertir esa jornada da la pauta para que el órgano colegiado con apego a la verdad material deducida de la razón resuelva si la jornada alegada fue susceptible de realizarse por el trabajador quejoso, o si fue una jornada inverosímil por no ser acorde con la naturaleza humana y efectuó el análisis con apoyo en la jurisprudencia 4a./J. 20/93, sustentada por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, bajo el rubro: "HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES."

Consecuentemente, los puntos de contradicción radican en determinar:

a) Si ante el reclamo de horas extras es requisito indispensable que se oponga la excepción de lo inverosímil de dicho concepto para que pueda ser abordado por la autoridad jurisdiccional, y en su caso el órgano de control constitucional pueda emprender el examen de ese punto, o si, por el contrario, basta que el patrón demandado suscite controversia respecto a la jornada de labores que el trabajador actor señale en la demanda para que la Junta correspondiente pueda apreciar sobre la inverosimilitud del reclamo de horas extras.

b) Si el órgano de control constitucional puede abordar el estudio sobre la verosimilitud o inverosimilitud de las horas extras reclamadas que hayan sido examinadas, o no, previamente por la Junta responsable.

El órgano de control constitucional no le está permitido hacerlo en una ejecutoria de amparo, el análisis de los conceptos de violación se debe de limitar como se señalaba en lo que resolvió la autoridad jurisdiccional, precisando que puede realizar salvo que se trate de asuntos en los que es factible suplir la queja deficiente. Por lo que al examinar y estudiar el reclamo de tiempo extraordinario con el cual absolvió la autoridad, no obstante que el patrón no se excepcionó en el sentido de que el horario de trabajo señalado por el trabajador era inverosímil, estimó el tribunal que existió defensa en relación con el horario señalado y la actitud del patrón de controvertir esa jornada da la pauta para que el órgano colegiado con apego a la verdad material deducida de la razón resuelva si la jornada alegada fue susceptible de realizarse por el trabajador quejoso, o si fue una jornada inverosímil por no ser acorde con la naturaleza humana.

3.3.3.3. Subsanan excepciones a la hora de resolver, la Junta deja en estado de indefensión a la parte trabajadora, para acreditar sus acciones

Del análisis que se realiza el Tribunal Colegiado argumenta que es requisito indispensable que se oponga la excepción de lo inverosímil de dicho concepto para que pueda ser abordado por la autoridad jurisdiccional, y en su caso el órgano de control constitucional pueda emprender el examen de ese punto, o si, por el contrario, basta que el patrón demandado suscite controversia respecto a la jornada de labores que el trabajador señale en la demanda para que la Junta correspondiente pueda apreciar sobre la inverosimilitud del reclamo de horas extras. Siendo el caso que si el órgano de control constitucional puede abordar el estudio sobre la verosimilitud o inverosimilitud de las horas extras reclamadas que hayan sido examinadas, o no, previamente por la Junta responsable.

Bajo ese criterio el Tribunal faculta para que sea relevada las excepciones opuestas por patrón, cuando estas no cumplen el objetivo de combatir los hechos afirmados por el empleado, por lo tanto al no otorgar el derecho al actor de ofrecer pruebas en el sentido de poder acreditar sus afirmaciones, deja en estado de indefensión a los trabajadores, independientemente de la naturaleza de trabajo que realice en términos constitucionales partes deberán ser escuchadas y vencidas en juicio, otorgándole el derecho de defensa, luego entonces, el hecho de relevar de las excepciones al patrón, sin otorgarle el mismo derecho al trabajador, genera un desequilibrio procesal, ya que las obligaciones de tener controles de asistencia y por consecuencia de la jornada es del patrón, no es una obligación del trabajador llevar este tipo de registros y por lo tanto obligar al patrón a que los cumpla; sin embargo, las consideraciones que realiza los alto tribunales, tal parece que responsabiliza al trabajador por esta omisión, al no permitirle ofrecer pruebas para acreditar su dicho.

3.3.3.4. Ausencia de pruebas frente a un reclamo Inverosímil. Absuelve de pago la Junta

En el proceso laboral en términos del artículo 878 fracciones II y IV²¹³ de la LFT, el trabajador ratifica o modificará su demanda, por lo que el patrón dará contestación expondrá sus excepciones y defensas de todos y cada uno de los hechos reclamados por el trabajador, cuando no sean propios los hechos que se le imputan manifestará que los ignora, agregando las estimaciones que considere convenientes, así es que el

²¹³ **Artículo 878.-** La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes: I...

II. Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y no cumple los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa. Tratándose de aclaración o modificación de la demanda, la Junta, a petición del demandado, señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad; en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma, pero de oficio;

III...

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

hecho de ser evasivo u omiso en contestar se le tendrá por ciertos los hechos afirmados que no susciten controversia, y no podrá ofrecer pruebas en contrario. Asimismo establece el principio que la negación pura y simple del derecho, implica la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho.

Ahora bien en términos del artículo 880 de la ley de la materia la audiencia de se desarrollara de acuerdo a las normas, donde el trabajador ofrecerá sus pruebas en relación a los hechos controvertidos, posteriormente el patrón ofrecerá sus pruebas, ambas partes podrán objetar las pruebas de entre sí, podrán ofrecer nuevas pruebas siempre y cuando se relacionen con las ofrecidas por su contraparte, así como las que tienden a justificar las objeciones realizadas o las que tiendan a justificar.²¹⁴ Solamente se podrán ofrecer nuevas pruebas sobre hechos desconocidos o que en ese momento acaban de suceder denominados supervinientes o tachas.²¹⁵

De acuerdo a las consideraciones realizadas Segunda Sala considera que no se requiere que se oponga la excepción correspondiente, para poder ser analizada la acción, ya que se trata de una apreciación tanto de la acción como de los hechos planteados, es decir, de forma particular en el supuesto de reclamación de pago horas extras, esta prestación puede o no estar considerada en las excepciones opuestas por el patrón, por tanto, se ofrecen pruebas con relación a hechos controvertidos, resultado que si no es un hecho controvertido, luego entonces, es un hecho aceptado.

De tal determinación deja en estado de indefensión al trabajador, esa situación que aún y que no se encuentren dentro de la litis, al determinarse en el estudio de la Junta que la jornada que señala el trabajador haber realizado es inverosímil, no importa que no se encuentre en la litis para su estudio, por lo que lleva como

²¹⁴ **Artículo 880.** La audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 875 de esta Ley y de acuerdo con las normas siguientes:

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez;

²¹⁵ **Artículo 881.-** Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervinientes o de tachas.

conclusión que la autoridad jurisdiccional pueda fallar apartándose de resultados formales apreciando en conciencia, incluso absolver de su pago ante ausencia de pruebas, frente a un reclamo inverosímil.

Conforme a lo anteriormente considerado, y como quedó destacado, la acción de pago de horas extras debe fundarse en circunstancias acordes con la naturaleza humana, y cuando ello no ocurre como cuando la reclamación se funde en circunstancias inverosímiles porque se señala una jornada excesiva, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, además de que en la etapa de valoración de las pruebas deberán fallar con apego a la verdad material deducida de la razón, inclusive absolviendo de la reclamación; consecuentemente, esta Segunda Sala considera que no se requiere que se oponga la excepción correspondiente, para que pueda ser analizada la acción, ya que se trata de una apreciación tanto de la acción como de los hechos planteados, para que la autoridad jurisdiccional pueda fallar apartándose de resultados formalistas apreciando en conciencia, incluso absolver de su pago ante ausencia de pruebas, frente a un reclamo inverosímil.

En las ejecutorias participantes de la contradicción, donde derivó la tesis de jurisprudencia 4a./J. 20/93, en un principio la defensa consistió en negar el horario afirmado por el actor y señalar horario en que realmente se desarrolló; pero como a la postre el demandado no acreditó su excepción, ello no le impide discutir con posterioridad que el reclamo es inverosímil, sobre todo porque esa apreciación nace de la propia pretensión, o sea es el propio actor el que al reclamar el pago y fundarse en hechos, invoca cuestiones que no son creíbles, por eso es que se demuestra que no hay necesidad de alguna excepción.

De alguna forma la otrora Cuarta Sala de este Alto Tribunal había considerado factible ese análisis por parte de la autoridad responsable al resolver y emitir la jurisprudencia: "HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES.", porque según se aprecia del contenido de la ejecutoria respectiva, se avaló lo que sobre el particular consideró el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito; para este tribunal de amparo fue cierto que el demandado no acreditó el horario que afirmó (como sucedió en el caso del Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito al emitir la ejecutoria que ahora participa); no obstante, el Tribunal del Primer Circuito consideró la inverosimilitud, sin que se haya opuesto como excepción y como se dijo, la

Cuarta Sala resolvió que al reclamarse dieciséis horas extras diarias eso era increíble; obsérvese que ya desde aquel entonces se había gestado la idea de que la inverosimilitud es una apreciación que debe hacer la Junta al hacer la valoración correspondiente de lo que afirma el actor; se insiste una cuestión que nace de la propia demanda como incluso así lo considera la jurisprudencia 4a./J. 20/93, que sostiene que "cuando la reclamación respectiva se funda en circunstancias inverosímiles, porque se señale una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras diarias durante un lapso considerable, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en apreciación en conciencia de esos hechos". En conclusión, no es necesaria la oposición de una excepción que invoque inverosimilitud en el reclamo de horas extras, y las Juntas tienen el deber de valorar la reclamación respectiva para buscar la verdad legal; sin que ello implique alteración de la litis, pues precisamente eso es lo que consideran las jurisprudencias 4a./J. 20/93 y 2a./J. 3/2002 al decir que es permisible apartarse de las formalidades para apreciar los hechos en conciencia, la primera, y la segunda, que el valor probatorio de lo afirmado por el trabajador en cuanto a la duración de la jornada laboral se encuentra limitado a que se funde en circunstancias acordes con la naturaleza humana.

Ahora bien, derivó la tesis de jurisprudencia 4a./J. 20/93, en un principio la defensa consistió en negar el horario afirmado por el trabajador y señalar horario en que realmente se desarrolló; pero conforme el desarrollo de la secuela procesal el patrón no acreditó su excepción, ello no le impide discutir con posterioridad que el reclamo es inverosímil; sin embargo, el tribunal determina que nace de la propia pretensión, o sea es el propio trabajador el reclamar el pago y fundarse en hechos, invoca cuestiones que no son creíbles, por eso es que se demuestra que no hay necesidad de alguna excepción, en razón de ese argumento que la Junta releva al patrón de excepcionarse o simplemente ofrecer o pruebas o no, para absolverlo de una obligación.

3.4. Resultados preliminares para resolver el caso

En virtud del análisis realizado al presente caso de estudio se concluye con resultados preliminares que cuando se reclamen jornadas que se aprecien inverosímiles;

1. Interpretación al tópico jurídico jornada excesiva y jornada inhumana.
2. Ausencia de controles de asistencia.
3. Facultades de las Juntas de Conciliación en subsanar la deficiencia de la acción o prevenir, en caso de la reclamación de horas extraordinarias.
4. La interpretación de la norma laboral en términos de los artículos 6 y 18 de la Ley laboral y sus alcances.

Los anteriores resultados preliminares, serán analizados en el capítulo cuarto de la presente investigación.

CAPÍTULO CUARTO

Lo “Inverosímil” como criterio de interpretación de la norma, en la reclamación de jornadas extraordinarias

4.1. Confrontación de los resultados preliminares

En el desarrollo del presente capítulo se analiza y confrontan los resultados preliminares obtenidos como consecuencia del caso de estudio de la presente investigación, el cual se desarrolla en el capítulo Tercero. Donde se obtuvo que las Juntas de Conciliación a la hora de resolver las controversias con relación al reclamo de pago de horas de trabajo extraordinaria, evalúan bajo el principio de verdad sabida y buena fe guardada, apreciándose los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse al formulismo sobre la estimación de la prueba, y al estudiar deberá pormenorizar las pruebas aportadas por las partes, fundando y motivando legalmente en que medio se apoyó para resolver el juicio, en términos de lo establecido en el artículo 841 de la ley laboral, aplican el criterio de inverosimilitud de la acción intentada por los trabajadores en el reclamo de horas extraordinarias.

Así también, la ley exige que los laudos deban ser claros y precisos, aplicando el principio de congruencia con los recursos jurídicos aportados por las partes, tales como la demanda, la contestación, así como las pruebas que obran en el expediente, de acuerdo a lo señalado en el artículo 842 de la Ley.

El estudio del caso se basó en la jurisprudencia en contradicción de Tesis 201/2005-SS entre las sustentadas por el Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito y el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, la cual fue resuelto por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por unanimidad de cinco votos, en la que se examina sobre la legalidad del acto reclamado se pronuncia sobre lo verosímil o inverosímil del tiempo extra reclamado por los trabajadores.

Del análisis comparativo de los criterios transcritos en el capítulo Tercero, el caso completo de estudio que se encuentra ubicado en el Anexo A, de la presente investigación, se aprecia que la contradicción de la tesis denunciada, al pronunciarse en relación a la reclamación de pago de horas extras que se funda en una jornada extraordinaria excesiva, en la cual el patrón no aportaron elementos algunos de pruebas para demostrar que sólo el trabajador desempeño una jornada legal, el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito estimó que era improcedente tal prestación reclamada, ya que no es creíble que la naturaleza de una persona labore diariamente una jornada larga todos los día sin disfrutar del descanso suficiente;

En tanto que el Octavo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, consideró que tal reclamación es procedente, basando su apreciación en que el señalamiento de un horario excesivo de labores por parte del trabajador, no es motivo suficiente para absolver del tiempo extra reclamado, sino que debe decretarse la condena respectiva cuando el patrón no acredite la duración de la jornada de trabajo a pesar de existir controversia sobre el particular.

En el primer supuesto señalado en el párrafo anterior, el órgano colegiado argumenta que aun cuando en el proceso laboral existe libertad para la invocación de excepciones y defensas, ello no autoriza la imprecisión, e invocó la tesis de la extinta Cuarta Sala de la SCJN bajo el rubro: “EXCEPCIONES, PRECISION DE LOS HECHOS EN QUE SE FUNDAN LAS.” SÉPTIMA ÉPOCA. JURISPRUDENCIA. MATERIA(S): LABORAL.

Los demandados en los juicios laborales, al contestar las reclamaciones que les formulen sus trabajadores, están obligados a precisar los hechos en que funden sus excepciones, a fin de que tales trabajadores puedan preparar su defensa y aportar las pruebas consiguientes para destruir los aludidos hechos; de no procederse en los términos indicados, aun cuando en el curso del procedimiento lleguen a comprobarse hechos que motiven excepciones imprecisas, no cabe fundar un laudo absolutorio basado en dichas pruebas, en virtud de que por no

haber quedado debidamente fijada la litis, el laudo sería violatorio de garantías individuales.²¹⁶

El análisis de las ejecutorias emitidas por los Tribunales Colegiados al resolver las controversias en los amparos directos, se evidencia que analizaron el mismo problema jurídico y, no obstante ello, arribaron a conclusiones diferentes. Aún y cuando en términos de lo que establece el artículo 17 de la Ley laboral²¹⁷, se establece que a falta de disposición expresa en la Constitución, en la propia Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados, se tomaran en cuenta disposiciones que regulen casos semejantes, es decir ante un caso de una misma naturaleza se podrán aplicar criterios en analogías.

Sin embargo, la relación y distinción efectuada por los Tribunales Colegiados en los casos sometidos a su consideración, tuvo como origen que la parte trabajadora en el juicio laboral demandó el pago de horas extras trabajadas durante todo el tiempo que duró la relación de trabajo, o porque durante el periodo de desarrollo de la jornada de trabajo el operario no gozo del tiempo suficiente para reponer enérgicas, consumir alimentos y descansar. El demandado se excepcionó en cada uno de los asuntos, diciendo que el trabajador siempre laboró una jornada legal, que no contaba con controles de asistencia, o para que este realizara la prolongación de su jornada de trabajo requería de autorización por escrito, o porque el empleado administraba su jornada, o porque el reclamo era increíble o inverosímil.

Lo que dio como origen que el resultado afectara el sentido en que la Junta resolvía las controversias, ya sea condenando o absolviendo del pago de horas extras a los demandados, de acuerdo a los juicios de amparo promovidos por la parte que en su momento se vio afectada por los Laudos emitidos, motivo que los Tribunales

²¹⁶ Jurisprudencia 4a/J. séptima época. volumen 151-156, quinta parte, registro: 242986. Semanario judicial de la federación. materia laboral. Pág. 128.

²¹⁷ **Artículo 17.-** A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Colegiados participantes abordaron el tema de la inverosimilitud del reclamo de las horas extras, observándose que de lo resuelto por ambos tribunales se dieron dos puntos de contradicción.

Ahora bien, el juicio de amparo como medio de control que establecen los artículos 103 y 107 de la CPEUM y su ley reglamentaria, donde el órgano colegiado que resuelva puede sustituir su criterio en la apreciación que las JLCA, valoren los hechos y las pruebas rendidas por las partes, cuando esa estimación sea arbitraria e ilógica a la hora de resolver en el laudo.

Si bien es cierto, tiene como elemento el acto de voluntad del órgano jurisdiccional, también lo es que tiene como precedente necesario en el juicio lógico que debe informar, no puede ejercer control en relación con la legalidad de sus actos a la luz incluso de la misma jurisprudencia antes citada, pues esto resultaría ser contrario al propio régimen de legalidad que como misión tiene el juicio de amparo a través del artículo 14 Constitucional de acatar la jurisprudencia de la SCJN, en donde destaca que los juicios seguidos ante tribunales deben cumplir las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En ese sentido la función de las Juntas como autoridad jurisdiccional, debe apegarse al principio de legalidad y acatar la jurisprudencia que emitan los Tribunales Colegiados, así como la SCJN en términos del artículo 192 de la Ley de Amparo. La parte importante de la presente investigación es el efecto jurídico que tiene la interpretación de la norma de acuerdo a lo que establecen los artículos 6 y 18 de la LFT²¹⁸, y si a través de estos instrumentos jurídicos que interpretan la Ley, se cumple con los principios establecidos para el Derecho Laboral, en este caso como una norma que regula las relaciones labores entre los factores de producción y la justicia social, en tal razón se dará inicio al análisis de los resultados preliminares y la respectiva

²¹⁸ **Artículo 6o.-** Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

confrontación sobre los mismos para poder determinar si se rompe el paradigma, y se comprueba la hipótesis de la presente investigación.

La finalidad de identificar problemas de fondo en las controversias, es poder generar una propuesta que aporte elementos de valoración para la aplicación e interpretación la norma, buscando cumplir con el espíritu que los constituyentes plasmaron a la hora de legislar la LFT.

Por lo tanto, se necesita ubicar el problema, para que ayude, auxilie en la valoración que hace la Junta, bajo el principio de verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos a conciencia, para darse cuenta de que, en los casos concretos, de reclamación de horas extraordinarias de trabajo cuales principios deben valorarse, prevaleciendo en todo momento el derecho de la interpretación de la norma en caso de duda, prevalecerá la más favorable al trabajador; por lo que las herramientas que se obtengan, ayuden a discernir por qué como juzgador va a considerar que la interpretación como argumento se realiza desde una perspectiva extensa, como lo señala Riccardo Guastini en su libro de Estudio sobre la Interpretación Jurídica.

Para la confrontación de los siguientes resultados preliminares arrojados en el caso de estudio de la investigación, se utilizara la metodología procesal para la interpretación, complementación y aplicación del derecho, empleándose los métodos y técnicas que pueden aplicarse para el proceso jurisdiccional, utilizando la hermenéutica jurídica en la aplicación del derecho a través de las normas jurídicas, de la técnica de investigación jurisprudencial y la doctrina. Otra forma de obtener resultados y confrontarlos es a través de la técnica jurídica de investigación de campo con la aplicación de un cuestionario, que tendrá como finalidad comprobar o desaprobar la hipótesis de investigación. La observación del fenómeno socio-jurídico, con la captura de datos directamente desde la fuente que aplica la Ley las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De esta última Institución proporciona información directa, respecto a los criterios que adoptan los juzgadores, para razonar sobre el resultado formal en los Laudos, donde resuelven lo verosímil o inverosímil de las jornadas extraordinarias reclamadas, utilizando para ello la técnica de la entrevista a través del cuestionario de hechos con respuestas libres, con la libertad los entrevistados de exponer experiencias y opiniones sin limitaciones con base a la experiencia adquirida en el ejercicio de su profesión, las cuales sirven para averiguar tener un punto de referencia sobre los criterios con el que resuelven los jugadores las controversias de reclamos de horas extras, correspondiente al objeto de la presente investigación.

Iniciando con la confrontación de los resultados preliminares se utilizó la experiencia de dos dictaminadoras de la JLCA en la Ciudad de México de las Juntas Especiales cuatro y once, la Maestra en Derecho Sonia Santillán Montoya y la Licenciada en Derecho Araceli Avilés Gutiérrez, respectivamente, al igual que la aportación del Licenciado en Derecho Luis Buen Abad Tejeda en su calidad de Representante Patronal de la Junta Especial número diecinueve de la Local Ciudad de México; y por último la participación en la entrevista de la Maestra en Derecho Juana Contreras Moral, quien realiza las funciones de Auxiliar Proyectista, en la Junta Especial número siete bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en la Ciudad de México.

4.1.1. Interpretación al tópico jurídico jornada excesiva y jornada inhumana.

Del análisis del presente caso se obtuvo el primer resultado preliminar, el ubicar la diferencia entre el tópico jurídico de jornada inhumana y el de jornada excesiva, con base a la interpretación que realiza el juzgador en la norma laboral, a la hora de resolver los diversos amparos, por la reclamación al pago de horas de trabajo extraordinario. Por lo que a fin de poder confrontar el primer resultado se utilizó la entrevista a los siguientes funcionarios:

M.D. Juana Contreras Moral, actualmente desempeña el puesto de Auxiliar Proyectista en la Junta Especial número siete bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en la Ciudad de México, sobre este resultado preliminar nos dice:

Pregunta 1.- ¿Cuándo se considera una jornada laboral es excesiva?

Respuesta 1.- Cuando no existen tiempos de descanso, porque los descansos es para que físicamente el trabajador pueda recuperarse, la jornada se realiza a través de una condición física.

Pregunta 2.- ¿Cuándo se considera una jornada laboral inhumana?

Respuesta 2.- Cuando está trabajando las veinticuatro horas, no existen horas de descanso, y tampoco tiene las condiciones para que lleve a cabo el descanso. Por lo que se podría determinar como una esclavitud.

M.D. Sonia Santilla Montoya, actualmente desempeña el puesto de dictaminadora de la Junta Especial número cuatro de la Local de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México, sobre este resultado preliminar nos dice:

Pregunta 1.- ¿Cuándo se considera una jornada laboral es excesiva?

Respuesta 1.- Cuando está excede los máximos legales establecidos en la Ley.

Pregunta 2.- ¿Cuándo se considera una jornada laboral inhumana?

Respuesta 2.- Cuando ya pone en peligro la integridad física del trabajador.

Lic. Araceli Avilés Gutiérrez, actualmente funge como dictaminadora de la Junta Especial número once de la Local de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México, sobre este resultado preliminar nos dice:

Pregunta 1.- ¿Cuándo se considera una jornada laboral es excesiva?

Respuesta 1.- De acuerdo al tipo de trabajo puede ser excesiva, valorando la actividad del trabajador, como ejemplo pone a un trabajador con un trascabo, no puede estar todo el día con una máquina, por lo que no puede estar trabajando más de ocho horas al día, con el ruido y la vibración del aparato.

Pregunta 2.- ¿Cuándo se considera una jornada laboral inhumana?

Respuesta 2.- Cuando excede doce horas, dependiendo la actividad, ejemplo: si es un vendedor demostrador, no puede estar parado tanto tiempo y sin comer, sin descanso.

Lic. Luis Buen Abad Tejada, quien es miembro de la Junta Especial número diecinueve de la Local de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México, como Representante Patronal, el cual contesta lo siguiente:

Pregunta 1.- ¿Cuándo se considera una jornada laboral excesiva?

Respuesta 1.- Después de diez horas al día, física y mentalmente existe ya un agotamiento.

Pregunta 2.- ¿Cuándo se considera una jornada laboral inhumana?

Respuesta 2.- Considero lo que la jornada inhumana es cuando ya física y mentalmente el sujeto no puede realizar la actividad, después de las diez horas debe considerarse inhumana la jornada.

De acuerdo a los resultados de las anteriores entrevistas realizadas, se puede concluir que en términos de lo que establece nuestra Constitución en su artículo 5, que “...nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, ... El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa...”

Así también en la LFT, en su artículo 5 nos dice que “Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: ... III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;...”

La definición que señala nuestra Constitución sobre jornada inhumana, es que sea notoriamente excesiva a juicio de la Junta, tal precepto es tan ambiguo que al momento de calificar en una controversia puede ser tan amplia su interpretación para cumplir diferentes aspectos en la valoración de la Junta, toda vez que la actividad y el tiempo en que desempeñe su trabajo es un factor que determina la apreciación de la autoridad, por ende quiere decir que a juicio de quien valore está podrá ser o no una jornada inhumana.

Es importante destacar que las determinaciones de la aplicación de interpretación de la norma, la Junta es un Tribunal que emite resoluciones en conciencia, es decir, utiliza el principio de apreciación de los hechos, por tanto la probabilidad de otorgarle esa categoría se basa en los argumentos, las pruebas que se

ofrecen, y se utilicen para el convencimiento de sus hechos, generando con ello la convicción de las autoridades para que les reconozca el derecho.

La jurisprudencia que emiten los diversos Tribunales que forman parte del caso de estudio, se encuentra la *definición de jornada excesiva, como aquella en la que se impida a los trabajadores contar con el tiempo suficiente para satisfacer sus necesidades fisiológicas que el ser humano requiere para subsistir, como las de sueño, comida, aseo, desarrollo de su vida social y familiar*, por ende, no resulta ser una jornada de trabajo inhumana, pues dentro del precepto Constitucional referido en el párrafo anterior, la jornada inhumana vendría hacer el parámetro subsecuente de la jornada en exceso.

Partiendo del supuesto jurídico anterior, podemos decir que por analogía si por minoría de razón una jornada excesiva no se le puede negar el derecho al trabajador de disfrutar cubrir sus necesidades fisiológicas que cualquier persona requiere para subsistir, luego entonces, por mayoría de razón la jornada inhumana al ser notoriamente excesiva, el trabajador no gozará de esas condiciones mínimas, que implica de alguna manera la renuncia al derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y seguridad a los trabajadores como lo señalado el artículo 5 Constitucional, al ser un bien jurídico tutelado la libertad es que resulta aplicable el precepto *el contrato, pacto o convenio que tenga como objeto el menoscabo, perdida o el irrevocable sacrificio de su libertad*, es decir, que renuncie a los derechos mínimos que por ley están establecidos para los trabajadores, no será reconocido por el Estado.

Ahora bien, ante la reclamación del pago de una jornada extraordinaria, en donde el trabajador señala que laboró una jornada diaria que sobre pasa los máximos legales, se puede determinar que estaría diciendo que realizó una jornada de trabajo excesiva o inhumana, en razón de las condiciones en que labora, y un factor importante si este fue privado del derecho a recibir el tiempo necesario para descansar y reponer energías, resulta contrario a la naturaleza humana y a las condiciones físicas de una persona. Así también, en el supuesto que el empleado y el empleador estipularon en contrato o convenio, una jornada laboral inhumana, que traiga como consecuencia el

menoscabo físico, así como la pérdida de sus derechos, a no tener una vida digna, con el debido desarrollo psicoemocional, recreativo, físico, social y familiar, trasgrediendo los derechos humanos del trabajador, nuestra Constitución lo prohíbe.

De los resultados de las entrevistas realizadas, se puede concluir que el reclamo de una jornada excesiva de trabajo, se califica de acuerdo al hecho de que una persona realice una actividad laboral mayor al máximo establecido por la ley, sin que haya obtenido el tiempo suficiente, para consumir alimentos, descansar y reponer las energías de acuerdo a lo que dispone el artículo 63 de la norma laboral, donde se menciona que el trabajador gozará de treinta minutos para descansar durante la jornada de trabajo, por lo que si dentro de los hechos descritos en una demanda se señala que el trabajador realizó una jornada laboral excesiva, su reclamo es inverosímil, adicional que las pruebas que se ofrezcan durante el procedimiento generen finalmente en el juzgador a la hora de resolver controversia en los medios de convicción, que determinen si los hechos manifestados por el trabajador en su demanda resultan Verosímiles.

Otro supuesto es que el empleado convenga con el patrón la distribución de su jornada laboral de cuarenta y ocho horas a la semana, en seis días de trabajo, siempre y cuando los acuerdos se ajusten a los mínimos consagrados en la Constitución y la legislación laboral, quedando en el entendido que la voluntad del trabajador no podrá estar por encima de la protección que le brinda nuestras leyes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 fracción XIII, y 33 de la LFT, en los que se refiere que no producirá efectos jurídicos la renuncia del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en la norma, así como también que es nula la renuncia que los trabajadores hagan de las prestaciones que deriven de los servicios prestados.

4.1.2. Ausencia de controles de asistencia.

Del análisis del presente caso de estudio, encontramos que uno de los puntos importantes que genera la controversia basada en la reclamación de pago de horas de

trabajo extraordinarias determinadas como inverosímiles. Por lo que la verdad jurídica que busca encontrar la autoridad se basa en el planteamiento de su reclamación que hace el trabajador sobre circunstancias de tiempo, modo y lugar en que laboro esa jornada extraordinaria, con ello determinar si existe lo verosímil o inverosímil en los hechos narrados por el trabajador. Sin embargo, durante el estudio en los diversos casos que se resolvieron en el expediente de la investigación, el problema derivó que la reclamación del trabajador en exigir el pago del tiempo extraordinario laborado, el empleador carecía de controles o registros de asistencia en el centro de trabajo.

Por lo que con la finalidad de confrontar el segundo resultado preliminar obtenido se utilizó la entrevista a los siguientes funcionarios:

M.D. Juana Contreras Moral, sobre el segundo resultado preliminar nos dice:

Pregunta 3.- ¿Considera que los controles de asistencia es el método idóneo para prevenir en juicio el pago de las reclamaciones de horas extras inverosímiles?

Respuesta 3.- Sí, aunque también en los contratos individuales es una obligación del patrón establecer la jornada laboral del trabajador.

Pregunta 4.- ¿Cuándo considera que existen jornadas laborales Inverosímiles?

Respuesta 4.- Cuando existen jornadas laborales Inverosímiles, porque en el derecho del trabajo el planteamiento de la demanda, es lo que va hacer que el juzgador pueda ver cuando se habla de una jornada inverosímil y cuando no, esto es, una demanda mal planteada, y el juzgador no tiene en ese momento el acercamiento con las partes, por tanto no va a contar con más elementos, es indiscutible que si existen jornadas laborales es inverosímiles.

Pregunta 5.- ¿Cuándo considera que existen jornadas laborales verosímiles?

Respuesta 5.- Cuando tiene horas de descanso, se justifica la jornada, ya que existen categorías donde el trabajador tiene que estar hasta diez horas continuas, pero siempre deben de existir descansos, cuando en una jornada no existen descansos, entonces se dice que es una jornada inverosímil.

M.D. Sonia Santilla Montoya, sobre el segundo resultado preliminar nos dice:

Pregunta 3.- ¿Considera que los controles de asistencia es el método idóneo para prevenir en juicio el pago de las reclamaciones de horas extras inverosímiles?

Respuesta 3.- Sí, ya que es un factor importante, aunque siempre puede existir la reclamación de jornadas laborales inverosímiles.

Pregunta 4.- ¿Cuándo considera que existen jornadas laborales Inverosímiles?

Respuesta 4.- Cuando hay jornadas que físicamente un ser humano no puede desempeñar, ni puede laborar estando sujeto a determinadas condiciones laborales.

Pregunta 5.- ¿Cuándo considera que existen jornadas laborales verosímiles?

Respuesta 5.- Cuando dependiendo de la actividad, el desgaste físico que pudiera tener el operario, si es razonable tanto para su actitud física, incluso mental que pudiera estar desempeñando o laborando en determinado tiempo.

Lic. Araceli Avilés Gutiérrez, sobre el segundo resultado preliminar nos dice:

Pregunta 3.- ¿Considera que los controles de asistencia es el método idóneo para prevenir en juicio el pago de las reclamaciones de horas extras inverosímiles?

Respuesta 3.- Si creo, además que debe existir la obligación del patrón en tener controles de asistencia, y no solo ser optativa ya que casi no se llevan.

Pregunta 4.- ¿Cuándo considera que existen jornadas laborales Inverosímiles?

Respuesta 4.- Si, porque a veces los mismos trabajos así lo requieren, las actividades es un factor.

Pregunta 5.- ¿Cuándo considera que existen jornadas laborales verosímiles?

Respuesta 5.- Porque lo establecen en los contratos.

Lic. Luis Buen Abad Tejada, sobre el segundo resultado preliminar nos contesta lo siguiente:

Pregunta 3.- ¿Considera que los controles de asistencia es el método idóneo para prevenir en juicio el pago de las reclamaciones de horas extras inverosímiles?

Respuesta 3.- Considero que debería corresponder al trabajador la carga de la prueba cuando se estime que su jornada laboral, no es una jornada razonable

Pregunta 4.- ¿Cuándo considera que existen jornadas laborales Inverosímiles?

Respuesta 4.- Si, porque es una invención de alguna de las partes, ya sea patrón o trabajador, son mentiras.

Pregunta 5.- ¿Cuándo considera que existen jornadas laborales verosímiles?

Respuesta 5.- Cuando la verosimilitud obedece justamente a la capacidad que tiene un ser humano para desempeñar física o intelectualmente un trabajo, creo que acorde a las costumbre y a las leyes, la realización de un trabajo físico y mental, debe tener una duración de ocho horas o diez máximo al día, para que sea verosímil.

De acuerdo a los resultados de la entrevista, relacionado a lo que establece en su fracción III del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, el cual para mayor referencia se cita:

“Artículo 804.- El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

...III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;...

Los documentos señalados en la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados en 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.”

De acuerdo al análisis del precepto citado el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que se precisan, como son los controles o registros de asistencia que se llevan de las entradas y salidas de los trabajadores y del horario de descanso o comida, con excepción a la regla, las documentales se deberán conservar cuando se lleven en el centro de trabajo, es decir, no está obligado el patrón a tener este tipo de registro o controles, solo para el caso que los lleve, debe conservar el último año de servicios del trabajador y un año después de que se extinga la relación laboral.

En ese contexto tal precepto concatenado con el artículo 805 de la misma norma, para mayor referencia se cita:

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

La interpretación del precepto responsabiliza al patrón que ante la falta del cumplimiento de exhibir en juicio la documentación que le obliga en el artículo 804, se tendrán por ciertas las reclamaciones realizadas por el trabajador en una controversia, salvo prueba en contrario, es decir que por otros con medios de prueba diferentes los controles de asistencia puede desvirtuar las afirmaciones realizadas por el trabajador en su demanda.

También es que la duración de la jornada de trabajo y los días de descanso se deberá estipular en el contrato individual de trabajo, tal y como lo establece el artículo 25 en su fracción V, y IX de la LFT²¹⁹, deberá quedar por escrito, así como otras condiciones derivadas de la relación laboral que convengan al trabajador y al patrón. Por lo que para el caso de que no se haya realizado un contrato por escrito con los

²¹⁹ **“Artículo 25.-** El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:
...V. La duración de la jornada;
...IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.”

requisitos de formalidad que exige la Ley, la falta de esta formalidad en el cumplimiento de esta obligación que se refieren los artículos 24²²⁰ y 25, no priva los derechos del trabajador que deriven de las normas de trabajo, pues será imputable la falta de esa formalidad al patrón.

Ahora bien, con relación a ese tema, se puede determinar que un factor importante en las fuentes de trabajo es la obligación de llevar registros u/o controles de asistencia, de esta forma se otorgaría mayor validez al dicho de las partes a la hora de acreditar o controvertir la reclamación de horas extraordinarias, al ser esta la documentación idónea para confirmar la jornada laboral, incluso culminaría de forma definitiva las reclamaciones falsas e incongruentes realizadas por los trabajadores, donde se reclaman jornadas extraordinarias inexistentes o exorbitantes, haciendo que en razón de otorgamiento del derecho se determine como inverosímiles.

Con respecto a las nuevas formas de trabajo tales como el *home office* o el teletrabajo entonces pudiera ser cuestionable, lo que su cita a realizar la siguiente pregunta ¿Cuál es el medio idóneo de control o registro de asistencia para este tipo de trabajo?, en razón que la actividad laboral se realiza dentro del domicilio trabajador, adicional que sus herramientas de trabajo son los medios electrónicos, por lo que estaríamos en el supuesto de que el trabajador desarrolle una jornada de trabajo continua, tomando su debido descanso de treinta minutos dentro de su misma fuente de trabajo, es decir de su hogar, la cual en términos de lo establecido por la norma laboral en su artículo 64, este tiempo deberá de ser computado como efectivamente laborado.

De ahí surge la segunda pregunta ¿Qué seguridad tendrá el patrón que el trabajador cumple con su obligación de desempeñar una jornada diaria en los términos establecidos por la ley de ocho horas diarias de lunes a sábado? esta pregunta puede tener diversas respuestas, partiendo que la característica de este tipo de trabajo es

²²⁰ **Artículo 24.-** Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

sobre resultados, por lo que se establecerán metas que el trabajador deberá cumplir, en cierto tiempo, y con ello generando un medio de control para saber que el trabajador está desempeñando su trabajo. Otra forma de poder establecer un medio de control es midiendo la productividad del trabajador, es decir a través del cumplimiento de metas.

De acuerdo a este supuesto el trabajo con la categoría de *home office* o teletrabajo, nuestros entrevistados expusieron lo siguiente:

M.D. Juana Contreras Moral, nos dice:

6.- Atendiendo a la realidad de las actuales relaciones laborales, donde no se requiere esfuerzo físico extraordinario, porque la mano de obra con la tecnología ha venido desplazándose, ¿Considera que exista la posibilidad de que sigan realizándose jornadas extraordinarias de trabajo?

Respuesta 6.- Sí y más aún con los medios electrónicos existen jornadas extraordinarias de trabajo, porque los trabajadores se están llevando a casa el trabajo y eso no se puede comprobar, no tanto en la demanda, si no en la propia confesional del actor donde describe que su jornada está dentro de su centro de trabajo; sin embargo, se está llevando trabajo en casa, precisamente utilizando los medios electrónicos.

7.- ¿Cómo determina una jornada de trabajo extraordinario inverosímil, en trabajadores contratados con la categoría de *home office* o teletrabajo?

Respuesta 7.- Se va a valorar la jornada de trabajo en cuanto a los hechos señalados en la demanda y en la contestación, es decir lo que ha faltado hoy en día en las demandas, que el trabajador haga una descripción del tipo del trabajo que está haciendo, de tal forma que acredite con una prueba idónea que esa categoría hace que el trabajador realice jornadas extraordinarias, porque la naturaleza de la categoría así lo está exigiendo. Luego entonces, con estas nuevas categorías de *home office* y teletrabajo, el trabajador tendrá la obligación de especificar la naturaleza de la categoría y eso no se está haciendo, hoy las demandas solamente señalan una jornada legal y una jornada extraordinaria, falta precisar la naturaleza de esa categoría para que el juzgador cuente con los elementos necesarios, si es factible que esa categoría tengan jornadas extraordinarias o no.

M.D. Sonia Santilla Montoya, nos dice:

6.- Atendiendo a la realidad de las actuales relaciones laborales, donde no se requiere esfuerzo físico extraordinario, porque la mano de obra con la tecnología ha venido desplazándose, ¿Considera que exista la posibilidad de que sigan realizándose jornadas extraordinarias de trabajo?

Respuesta 6.- Si, porque el trabajador aunque sea una actividad mental, se encuentra a disposición del patrón.

7.- ¿Cómo determina una jornada de trabajo extraordinario inverosímil, en trabajadores contratados con la categoría de *home office* o teletrabajo?

Respuesta.- En realidad no hay una forma específica para determinarlo, tendríamos que ver el caso en concreto cuales son las funciones que esta desempeñando el trabajador, porque incluso aunque sea un trabajador *home office* o teletrabajo puede tener un deterioro o algún desgaste mental que no le permita estar llevando la actividad de manera continua.

Lic. Araceli Avilés Gutiérrez, nos dice:

6.- Atendiendo a la realidad de las actuales relaciones laborales, donde no se requiere esfuerzo físico extraordinario, porque la mano de obra con la tecnología ha venido desplazándose, ¿Considera que exista la posibilidad de que sigan realizándose jornadas extraordinarias de trabajo?

Respuesta 6.- No considero que se sigan realizando jornadas extraordinarias.

7.- ¿Cómo determina una jornada de trabajo extraordinario inverosímil, en trabajadores contratados con la categoría de *home office* o teletrabajo?

Respuesta 7.- Es difícil controlar una jornada de trabajo en este tipo de actividades, lo que se requerirá es que se cumpla la actividad. Y pudiera ser un factor el volumen de trabajo para determinar si realiza trabajo extraordinario.

Lic. Luis Buen Abad Tejada, nos contesta lo siguiente:

6.- Atendiendo a la realidad de las actuales relaciones laborales, donde no se requiere esfuerzo físico extraordinario, porque la mano de obra con la tecnología ha venido desplazándose, ¿Considera que exista la posibilidad de que sigan realizándose jornadas extraordinarias de trabajo?

Respuesta 6.- Sí, aun así estas 4 revoluciones industriales que hemos vivido y la última que es cibernética, no cubre nunca la actividad física de los trabajadores.

7.- ¿Cómo determina una jornada de trabajo extraordinario inverosímil, en trabajadores contratados con la categoría de *home office* o teletrabajo?

Respuesta 7.- Correspondería al trabajador acreditar la jornada extraordinaria, y procesalmente con una testimonial en la actualidad

De las respuestas a las preguntas formuladas se concluye que, si las empresas no generan medios eficaces de control de asistencia, entonces la posibilidad de una controversia por jornadas extraordinarias inverosímiles siempre estará presente; en razón que la obligación de tener registros de los días y horas laborados de los trabajadores, y por consecuencia acreditar la jornada es del patrón, no es una obligación del trabajador llevar a cabo de este tipo de registros, por tanto, será importante obligar al patrón a que cumpla con ello. Sin embargo, los criterios que adoptan los alto tribunales laborales, son en el sentido de responsabilizar al trabajador por las omisiones del patrón, al no permitirle ofrecer pruebas para acreditar su dicho, o bien, como lo establece la propia Ley aplicar los medios alternativos para poder acreditar con otra prueba que no sean los registros de entrada la jornada laboral extraordinaria, que en algún casos recurren a ellos, pero cuando no lo realizaron, o lograron acreditar su excepción en un juicio, entra a suplir deficiencias el juzgador.

4.1.3. Facultades de las Juntas de Conciliación en subsanar la deficiencia de la acción o prevenir, en caso de la reclamación de horas extraordinarias.

Como parte del análisis que se hizo al caso de estudio se obtuvo como resultado preliminar en el criterio jurisprudencial, que las Juntas de Conciliación, resuelven ante la deficiencia de las acciones o pretensiones realizadas por el trabajador donde es oscuro e impreciso en su demanda, y el operario no acredita sus acciones a través de los medios de prueba que ofrece; así como el patrón no logra acreditar sus excepciones, el Tribunal otorga a las autoridades a la hora que resuelvan las controversias facultas intrínsecas, donde sea relevado de la carga de la prueba al demandado, por considerarse que no resulta creíble lo afirmado por el actor, en razón que el planteamiento de las horas extras traería como consecuencia un detrimento en las condiciones físicas del trabajador, por lo que tal afirmación es increíble, de tal forma que absuelve al demandado.

Por tal motivo, y para confrontar el tercer resultado preliminar obtenido se utilizó la entrevista a los siguientes funcionarios:

Maestra Juana Contreras Moral, sobre el presente resultado preliminar nos dice:

Pregunta 8.- En la reclamación de pago de las horas extraordinarias, al ser prestaciones accesorias de la acción principal, cuando el trabajador resulta ser omiso en señalar en los hechos circunstancias de tiempo, modo, y lugar en las que se desarrollaba, ¿Cómo resuelve la controversia?

Respuesta 8.- Cuando ya la Junta fue omisa en requerir al trabajador respecto a las circunstancias de tiempo, modo y lugar, que prácticamente no se hace, si en una demanda nada más dice que tiene un horario de 8 a 9 pm, ya se tiene por que está bien la demanda en cuanto a la jornada; sin embargo, tendría que existir esas modalidades porque cada categoría tiene una naturaleza, y esa es la que puede servir para dar elementos al juzgador para saber si es verosímil o inverosímil su jornada, debiera la Junta de prevenir, sí, pero no se hace. Entonces cuando llega al dictaminador, no se regresa a trámite, se resuelve con los hechos, con las cargas probatorias y se está juzgando de manera formal, se aplica el derecho tal cual, se olvida que somos un tribunal de conciencia y de buena fe.

Pregunta 9.- Para el caso de reclamación de pago de horas extraordinarias, donde los hechos narrados en la demanda son imprecisos, ¿Cómo resolvería el problema para dictar un laudo?

Respuesta 9.- Se hace con la valoración de la prueba, es decir si la demanda es defectuosa, en algunos casos con la contestación se subsana, o bien de las propias pruebas se puede llegar al convencimiento de esos elementos que al actor le faltó precisar en la demanda, luego entonces con la valoración de la prueba habrá que ver si esta

perfeccionada o no, en caso de que sea una prueba perfeccionada se subsane y se hace notar esos elementos que faltaron en la demanda.

Pregunta 10.- ¿Cómo cree que se aplica la suplencia de la queja en las controversias laborales de jornadas extraordinarias?

Respuesta 10.- Al momento en que la junta lee la demanda, tiene que requerir para que el trabajador especifique la jornada, es decir las horas en que labora para el patrón, las horas de descanso, y que las cargas probatorias, que en principio le corresponde acreditar al patrón esa jornada.

Pregunta 11.- ¿De acuerdo a la norma laboral, la suplencia de la queja debe operar en la parte sustantiva o adjetiva?

Respuesta 11.- La suplencia de la queja opera en la parte adjetiva de la aplicación de la norma

Maestra en Derecho Sonia Santilla Montoya, sobre el tercer resultado preliminar nos dice:

Pregunta 8.- En la reclamación de pago de las horas extraordinarias, al ser prestaciones accesorias de la acción principal, cuando el trabajador resulta ser omiso en señalar en los hechos circunstancias de tiempo, modo, y lugar en las que se desarrollaba, ¿Cómo resuelve la controversia?

Respuesta 8.- Si el trabajador omite precisar esas circunstancias si debe ser prevenido al momento de presentar la demanda, al emitir el laudo ya no se podría hacer ninguna suplencia a su favor.

Pregunta 9.- Para el caso de reclamación de pago de horas extraordinarias, donde los hechos narrados en la demanda son imprecisos, ¿Cómo resolvería el problema para dictar un laudo?

Respuesta 9.- Si no hubo una prevención previa, y no se tiene elementos para poder determinar si existió o no jornada extraordinaria, habría que resolver absolviendo el pago de las mismas.

Pregunta 10.- ¿Cómo cree que se aplica la suplencia de la queja en las controversias laborales de jornadas extraordinarias?

Respuesta 10.- La suplencia de la queja, tendría que analizarse, no tanto como suplencia, si no al momento de emitir el Laudo, analizarse si por las condiciones laborales en que estaba desempeñándose el trabajador éstos podrían poner en peligro su integridad, e incluso ser no creíbles por lo extensivo de la jornada.

Pregunta 11.- ¿De acuerdo a la norma laboral, la suplencia de la queja debe operar en la parte sustantiva o adjetiva?

Respuesta 11.- Debe de operar en la parte adjetiva.

Licenciada Araceli Avilés Gutiérrez, sobre el tercer resultado preliminar nos dice:

Pregunta 8.- En la reclamación de pago de las horas extraordinarias, al ser prestaciones accesorias de la acción principal, cuando el trabajador resulta ser omiso en señalar en los hechos circunstancias de tiempo, modo, y lugar en las que se desarrollaba, ¿Cómo resuelve la controversia?

Respuesta 8.- Para subsanar se requiere al trabajador que aclare su demanda. Como dictaminador se resuelve con los elementos que obran en el expediente.

Pregunta 9.- Para el caso de reclamación de pago de horas extraordinarias, donde los hechos narrados en la demanda son imprecisos, ¿Cómo resolvería el problema para dictar un laudo?

Respuesta 9.- Con base en los elementos que obran en el expediente, demanda, contestación y pruebas, resolvería aun y cuando fue impreciso.

Pregunta 10.- ¿Cuándo cree que se aplica la suplencia de la queja en las controversias laborales en relación a las jornadas?

Respuesta 10.-No se aplica

Pregunta 11.- ¿De acuerdo a la norma laboral, la suplencia de la queja debe operar en la parte sustantiva o adjetiva?

Respuesta 11.- No se aplica.

Licenciado Luis Buen Abad Tejada, sobre el tercer resultado preliminar nos contesta lo siguiente:

Pregunta 8.- En la reclamación de pago de las horas extraordinarias, al ser prestaciones accesorias de la acción principal, cuando el trabajador resulta ser omiso en señalar en los hechos circunstancias de tiempo, modo, y lugar en las que se desarrollaba, la Junta de oficio podrá subsanar, prevenir, o de forma oficiosa solicitar pruebas de acuerdo a sus facultades, que tengan como fin resolver la controversia ¿Cómo resuelve la controversia?

Respuesta 8.- Si se aplica, y en caso de que sea omiso se previene, adicional que en la revisión por parte del Tribunal Colegiado hay una violación del procedimiento.

Pregunta 9.- Para el caso de reclamación de pago de horas extraordinarias, donde los hechos narrados en la demanda son imprecisos, ¿Cómo resolvería el problema para dictar un laudo?

Respuesta 9.- Previniendo al trabajador, y en caso que no se haga el Tribunal Colegiado determinara que existió una violación.

Pregunta 10.- ¿Cuándo cree que se aplica la suplencia de la queja en las controversias laborales en relación a las jornadas?

Respuesta 10.- Cuando las propias Juntas atienden a lo relativo a las jornadas laborales, y en estricto derecho si no se acredita, suplen la jornada que alega el trabajador. Es decir, si, técnicamente no acredita el patrón la jornada laboral, ahí es donde se aplica la suplencia, porque no es su obligación en documento.

Pregunta 11.- ¿De acuerdo a la norma laboral, la suplencia de la queja debe operar en la parte sustantiva o adjetiva?

Respuesta 11.- Lo establece en la propia Constitución y en la Ley Federal del trabajo en la parte sustantiva, y en la parte adjetiva lo reflejan en los Laudos las Juntas de Conciliación.

De acuerdo a lo expuesto por los entrevistados, se puede determinar que bajo esa premisa en donde el trabajador plantea una demanda oscura e imprecisa, la autoridad con las facultades conferidas en el artículo 873 de la ley laboral, debe prevenir al trabajador para que aclare las deficiencias en su reclamación, por lo que al

no hacerlo le niega el derecho a subsanar a corregir sus hechos y el derecho a poder ofrecer pruebas, dejándolo en el estado de indefensión al accionante. En ese sentido la Constitución en el artículo 14, otorga a las partes el derecho de ser oídos y vencidas en juicio, el derecho a una defensa adecuada, luego entonces, al no prevenir a la parte trabajadora trasgrede el derecho humano de defensa de este sector.

Con lo anterior, se actualiza la violación al procedimiento, trascendiendo al resultado del fallo, al quedar incompleto el escrito inicial de demanda del operario, porque al haber quedado incompleta, genera dudas para que la Junta pueda resolver, bajo esta circunstancia no podría operar la suplencia de la queja a favor del trabajador. Por lo que una forma de obtener un resultado, ante tal deficiencia es determinar absolver al demandado.

Es por esto que la Junta al momento de admitir la demanda, debe subsanar o prevenir sobre las prestaciones que no comprenda derivadas de la acción intentada por el trabajador, sobre los hechos expuestos, o que tales hechos son oscuros, vagos o imprecisos, en términos de lo que establece los artículos 873, 878 fracción II, del propio ordenamiento, la junta deberá de:

“Artículo 873. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones,...

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días...”.

“Artículo 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:...

II. Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y no cumple los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento...”

De los citados artículos se desprende la conducta que la Junta deberá de seguir al momento de recibir el escrito de demanda, donde dictará el acuerdo para la celebración de la audiencia de ley, deberá de prevenir al trabajador cuando:

1. Notara alguna irregularidad en el escrito de demanda,
2. Estuviere ejerciendo el trabajador acciones contradictorias,
3. No hubiera precisado el salario base de la acción.

En el acuerdo con el que radica y da ingreso a la demanda de la Junta, señalará los defectos u omisiones a los que se han incurrido con el fin de prevenir para que así los subsane en el término de tres días; sin embargo, aun pensado que no fuera desahogada la prevención, la misma Ley en el artículo 878 antes citado, en la etapa de demanda y excepciones, otorga una nueva oportunidad para que se cumplan con los requisitos omitidos o subsane las irregularidades, previniendo ese momento procesal para que antes de que se dé por ratificada su demanda realicé las modificaciones correspondientes, y la Junta tenga los elementos necesarios para la valoración de los hechos a la hora de resolver el juicio.

4.1.4. La interpretación de la norma laboral en términos de los artículos 6 y 18 de la Ley laboral y sus alcances.

Para iniciar la confrontación del presente resultado, se recordará que el derecho laboral pertenece a la rama del derecho social, el cual se diferencia de otras ramas del derecho, toda vez que aplicación no es de estricto derecho, en donde no se aplica la regla “que el que afirma está obligado a probarlo, así como el que ante una negación de un derecho, venga implícita una afirmación está obligado a probar, su defensa”, por consiguiente otorga consideración sobre las responsabilidades que se susciten en una controversia laboral. De tal forma se dará inicio a la confrontación del tercer resultado preliminar, con la entrevista realizada a los funcionarios encargados en emitir un laudo o revisarlo y proporcionar su voto, por lo que se iniciará con:

M.D. Juana Contreras Moral, sobre el cuarto resultado preliminar nos dice:

12.- ¿Qué criterios toma en cuenta para aplicar lo estipulado en los artículos 6 y 18 de la LFT cuando se reclaman jornadas extraordinarias de trabajo?

Respuesta 12.- Se toma en cuenta el artículo 1° Constitucional donde establece que cuando la legislación mexicana ya está contemplada la regulación de un acto, en este caso las jornadas extraordinarias, deberá estarse a lo nacional, es decir no se aplican

tratados internacionales, ni los criterios de la organización del trabajo, en razón de que en México existe la Ley Federal del Trabajo donde establece las reglas para las jornadas extraordinarias, entonces no se aplica el principio pro persona, si bien es cierto que hay tratados internacionales que beneficiarían al trabajador en cuanto a las jornadas extraordinarias, estas no se aplican. Porque la Ley establece que las primeras nueve horas son legales, las subsecuentes horas extras son carga del actor, y si este no acredita la jornada extraordinaria, se absuelve al demandado.

13.- ¿La interpretación jurídica puede ser aplicada como suplencia en la carga de la prueba de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 y 18 de la LFT en la reclamación de las jornadas de trabajo extraordinarias?

Respuesta 13.- Si, pero con las limitantes que establece la ley, porque en los artículos 784 y 804 establece que es carga del patrón acreditar la jornada y las jornadas extraordinarias, pero con la limitante de que las nueve primeras horas serán la carga, después de ese tiempo le corresponderá al actor, si este no tiene una prueba se absuelve al demandado.

14.- ¿Considera que existe suplencia de la carga de la prueba en las controversias de reclamación de pago horas extras, cuando el demandado no acredita sus excepciones?

Respuesta 14.- Si, solo las primeras 9 horas, cuando se fija horas extraordinarias, la Junta señala que en un principio le corresponde acreditar la jornada de trabajo al patrón, si él no la acredita se tiene por presuntivamente cierta la jornada que alega el trabajador. Ahora bien la carga de la prueba se divide, las primeras nueve horas son responsabilidad de acreditar al patrón por tanto si no las acredita se tiene como presuntivamente ciertas, las subsecuentes horas si el actor no las acredita se absuelve al demandado.

15.- ¿Cuándo un demandado se le tiene por contestado en sentido afirmativo o no acredita sus excepciones, en donde se le demanda una jornada laboral excesiva, se puede aplicar la suplencia de la carga de la prueba?

Respuesta 15.- Las primeras nueve horas hay una presunción, se toma como que el patrón está diciendo que sí, dado que se le tuvo por contestado en sentido afirmativo o no acredita sus excepciones, las subsecuentes es carga de la prueba del actor en términos de la Ley acreditarlas.

16.- En términos de lo que establece el artículo 6 y 18 de la LFT ¿Cómo aplicaría la interpretación de la norma a favor del trabajador, cuando reclama el pago de horas extras, donde el patrón se excepciona diciendo que no lleva controles de asistencia?

Respuesta 16.- Se tiene el tope con el artículo 1° Constitucional, al respecto han salido diversas jurisprudencias, en donde el Poder Judicial ya te limita a ti como juzgador que apliques la norma nacional; luego entonces, si el artículo 6 y 18 te están hablando de tratados internacionales y aplicar lo que más favorezca al trabajador, si se aplica con los parámetros que la propia ley de trabajo me fija, es decir solo se va a condenar al patrón sobre las primeras 9 horas de trabajo extraordinarias. Ahora bien, debiera o no aplicarse los tratados internacionales, lamentablemente en cumplimiento de ejecutorias aunque se diga que dada la contestación en sentido afirmativo se tendrían que tener por presuntivamente cierta, y se analiza la categoría y el medio ambiente en donde sea factible que el trabajador labore más de 9 horas de jornadas extraordinarias, el propio tribunal ya como juzgador nos hace valer el artículo 1° Constitucional y las jurisprudencias que al respecto a emitido la SCJN.

17.- ¿Que elementos considera el juzgador para interpretar la norma, en la reclamación de horas de trabajo extraordinario?

Respuesta 17.- Específicamente con la descripción del tipo de trabajo que está haciendo, el trabajador pero que se precise la naturaleza. Un ejemplo de ello los trabajadores de PEMEX que laboran en plataformas marítimas, ahí si existe la jornada extraordinaria solamente por la presunción de ser un trabajador de plataforma marítima se condena al

pago de las jornadas extraordinarias, por la sola naturaleza de sus funciones, por lo tanto al describir la categoría.

18.- En términos del artículo 841 de la LFT ¿Cómo aplica el principio de objetividad en la reclamación de jornadas extraordinarias?

Respuesta 18.- Con los hechos que me da el trabajador, y la forma en que contesta el demandado y las cargas probatorias.

19.- ¿Cuáles son los elementos objetivos y subjetivos que valora en un laudo para formar su convicción, cuando son de reclamación de pago de horas de trabajo extraordinario?

Respuesta 19.- Lo bueno de la materia laboral y es lo que a veces se olvida que somos un tribunal de conciencia y de buena fe, por lo que aplicado a elemento objetivo se valoran los hechos, las pruebas, y se arroja la carga de la prueba como corresponde. Los elementos subjetivos se valoran cuando al impartir la justicia como tribunal de conciencia, se puede ver el expediente o con las máximas experiencias que obtienes como juzgador puedes observar las razones actuariales, donde lamentablemente las inspecciones del patrón si ofrecen una jornada, y hay un documento para acreditarla, pero en las inspecciones que ofrece el actor no fue exhibidos, entonces te das cuenta que está obrando de mala fe el patrón, en virtud de que cuando son diligencias ofrecidas por este si exhibe las listas de asistencia o se exhiba la pantalla donde tiene la huella digital, y en las diligencias del actor no, entonces al ser un tribunal de conciencia se puede tener por presuntivamente cierto lo que está diciendo el actor, ya que de los documentos que está exhibiendo el patrón al momento de hacer la diligencia no lo realiza de manera imparcial para ambas diligencias.

20.- ¿Que pruebas oficiosas ha solicitado para resolver un juicio, en términos de lo establecido en el artículo 886 de la LFT, cuando existe controversia de reclamación de horas de trabajo extraordinarias?

Respuesta 20.- No obstante que la LFT señala que la Junta podrá de oficio ordenar diligencias para el esclarecimiento de la verdad, en la práctica este artículo es letra muerta, dada las cargas de trabajo, y porque no existe ese cuidado por parte de los servidores públicos en leer cuidadosamente ese expediente. Creo que hace falta la profesionalización tanto del litigante como del servidor público.

21.- ¿Cómo aplica el principio de exhaustividad y congruencia, cuando se reclaman jornadas de trabajo extraordinarias, al resolverse en laudo?

Respuesta 21.- Se valora la jornada que está diciendo el actor, lo que contesta la demandada, se pone las cargas de la prueba y se analiza la valoración de estas, en razón a ello se absuelve o se condena. Lamentablemente no se aplica el principio pro persona, por el desconocimiento de los tratados internacionales y también porque el propio artículo 1° Constitucional nos limita su aplicación, aun y cuando el tratado pudiera beneficiar al trabajador, existen disposiciones jurídicas para determinar cuándo condenas y cuando absuelves a un demandado.

M.D. Sonia Santilla Montoya, sobre el cuarto resultado preliminar nos dice:

12.- ¿Qué criterios toma en cuenta para aplicar lo estipulado en los artículos 6 y 18 de la LFT, cuando se reclaman jornadas extraordinarias de trabajo?

Respuesta 12.- Criterios jurisprudenciales, siempre y cuando se respeten lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución.

13.- ¿La interpretación jurídica puede ser aplicada como suplencia en la carga de la prueba, de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 y 18 de la LFT en la reclamación de las jornadas de trabajo extraordinarias?

Respuesta 13.- Cuando beneficia al patrón pareciera que si se aplica una suplencia a favor de este, lo cual contraviene el artículo 784 que nos señala que la carga de la prueba en relación a las jornadas ordinarias y extraordinarias, la carga de la prueba la debe sostener el patrón.

14.- ¿Considera que existe suplencia de la carga de la prueba en las controversias de reclamación de pago horas extras, cuando el demandado no acredita sus excepciones?

Respuesta 14.- Conforme a la jurisprudencia sí, porque aun y cuando no exista controversia, si a consideración de la cuenta se está ante una jornada inverosímil procede la absolución.

15.- ¿Cuándo un demandado se le tiene por contestado en sentido afirmativo o no acredita sus excepciones, en donde se le demandada una jornada laboral excesiva, se puede aplicar la suplencia de la carga de la prueba?

Respuesta 15.- No debería aplicarse, pero conforme a la jurisprudencia nuevamente estamos ante la presencia de un hecho inverosímil y dado que la Junta debe resolver en conciencia absuelve del pago de tiempo extraordinario.

16.- En términos de lo que establece el artículo 6 y 18 de la LFT ¿Cómo aplicaría la interpretación de la norma a favor del trabajador, cuando reclama el pago de horas extras, donde el patrón se excepciona diciendo que no lleva controles de asistencia?

Respuesta 16.- Arroja la carga probatoria al patrón, independientemente que no tenga documentación alguna o controles de asistencia como tal, él tiene que demostrar cual era el tiempo en el cual estaba a disposición suyo el trabajador.

17.- ¿Que elementos considera el juzgador para interpretar la norma, en la reclamación de horas de trabajo extraordinario?

Respuesta 17.- La actividad que desempeñaba el trabajador, los periodos de descanso que pudiera llegar a tener, y el tiempo que ha durado la relación laboral.

18.- En términos del artículo 841 de la LFT ¿Cómo aplica el principio de objetividad en la reclamación de jornadas extraordinarias?

Respuesta 18.- Se aplicaría el principio de apreciación en conciencia de los hechos, lo que lleva a ser una interpretación subjetiva, pero debiendo fundar y motivar la misma.

19.- ¿Cuáles son los elementos objetivos y subjetivos que valora en un laudo para formar su convicción, cuando son de reclamación de pago de horas de trabajo extraordinario?

Respuesta 19.- Como elementos subjetivos se consideraría la actividad o función que desempeña en el trabajador, los periodos de descanso que tiene, si son fuera o dentro de la fuente de trabajo y el tiempo que duro la relación de trabajo. Y los objetivos, dependiendo de las disposiciones normativas y jurisprudenciales.

20.- ¿Que pruebas oficiosas ha solicitado para resolver un juicio, en términos de lo establecido en el artículo 886 de la LFT, cuando existe controversia de reclamación de horas de trabajo extraordinarias?

Respuesta 20.- Ninguna, sea aplicado la supletoriedad en otros, pero en casos de jornada extraordinaria no.

21.- ¿Cómo aplica el principio de exhaustividad y congruencia, cuando se reclaman jornadas de trabajo extraordinarias, al resolverse en laudo?

Respuesta 21.-Resolviendo las mismas, analizando si son procedentes o no, determinado condenas o absoluciones.

Lic. Araceli Avilés Gutiérrez, sobre el tercer resultado preliminar nos dice:

12.- ¿Qué criterios toma en cuenta para aplicar lo estipulado en los artículos 6 y 18 de la LFT, cuando se reclaman jornadas extraordinarias de trabajo?

Respuesta 12.- Las cargas procesales, en lo que más le beneficie al trabajador.

13.- ¿La interpretación jurídica puede ser aplicada como suplencia en la carga de la prueba de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 y 18 de la LFT, en la reclamación de las jornadas de trabajo extraordinarias?

Respuesta 13.- Si, puede considerarse como suplencia en la carga de la prueba

14.- ¿Considera que existe suplencia de la carga de la prueba en las controversias de reclamación de pago horas extras, cuando el demandado no acredita sus excepciones?

Respuesta 14.- No siempre.

15.- ¿Cuándo un demandado se le tiene por contestado en sentido afirmativo o no acredita sus excepciones, en donde se le demandada una jornada laboral excesiva, se puede aplicar la suplencia de la carga de la prueba?

Respuesta 15.- No, se le condenaría al pago de las horas extras, como resultado de no haber contestado o acreditado, con los limitantes que establece la Ley.

16.- En términos de lo que establece el artículo 6 y 18 de la LFT ¿Cómo aplicaría la interpretación de la norma a favor del trabajador, cuando reclama el pago de horas extras, donde el patrón se excepciona diciendo que no lleva controles de asistencia?

Respuesta 16.- Con la verosimilitud o inverosimilitud de los hechos expuestos, valorando en conciencia la actividad que desarrolla el trabajador, es decir su actividad física, un ejemplo de ello puede ser un albañil, no puede laborar todo el tiempo sin tener reposo, ya que su actividad laboral es de desgaste físico, siempre la actividad laboral que desarrolle el trabajador va dar la pauta para saber si puede realizar una jornada excesiva.

17.- ¿Que elementos considera el juzgador para interpretar la norma, en la reclamación de horas de trabajo extraordinario?

Respuesta 17.- Al resolver las controversias siempre tomo en cuenta la categoría del trabajador, la función que desempeñaba ya que la actividad es muy importante, y las pruebas que aporten en el procedimiento.

18.- En términos del artículo 841 de la LFT ¿Cómo aplica el principio de objetividad en la reclamación de jornadas extraordinarias?

Respuesta 18.- Valorando en conciencia la actividad que dijo el trabajador que realizaba, por lo tanto se sabrá si hay tiempos extras o no.

19.- ¿Cuáles son los elementos objetivos y subjetivos que valora en un laudo para formar su convicción, cuando son de reclamación de pago de horas de trabajo extraordinario?

Respuesta 19.- Como elementos objetivos tomo en cuenta los hechos de la demanda, la contestación, y las pruebas. En relación a los elementos subjetivos, estos no los tomo en cuenta.

20.- ¿Que pruebas oficiosas ha solicitado para resolver un juicio, en términos de lo establecido en el artículo 886 de la LFT, cuando existe controversia de reclamación de horas de trabajo extraordinarias?

Respuesta 20.- Ninguna, nunca las he solicitado.

21.- ¿Cómo aplica el principio de exhaustividad y congruencia, cuando se reclaman jornadas de trabajo extraordinarias, al resolverse en laudo?

Respuesta 21.- Con el material que han aportado las partes y que obra en el expediente, y con las facultades otorgadas en el artículo 841 de la Ley.

Lic. Luis Buen Abad Tejada, sobre el tercer resultado preliminar nos contesta lo siguiente:

12.- ¿Qué criterios toma en cuenta para aplicar lo estipulado en los artículos 6 y 18 de la LFT cuando hace la revisión de los Laudos donde se reclaman jornadas extraordinarias de trabajo?

Respuesta 12.- Aun y cuando en muchas ocasiones no estoy de acuerdo en las condenas en los laudos, considero verdaderamente que ahora con la judicialización de los procesos laborales, haya un sistema para el que afirma acredite lo que dice, toda vez que el tiempo de la jornada extraordinaria está basado en la mentira del trabajador, y resulta un nicho atractivo económicamente en las condenas, por lo que una forma de contrarrestar en los laudos relacionados con el reclamo del tiempo extra, será que el trabajador que no fundamente una jornada laboral verosímil, deberá absolverse al tiempo extra al patrón.

13.- ¿La interpretación jurídica puede ser aplicada como suplencia en la carga de la prueba de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 y 18 de la LFT, en la reclamación de las jornadas de trabajo extraordinarias?

Respuesta 13.- Si técnicamente si aplica de esta forma.

14.- ¿Considera que existe suplencia de la carga de la prueba en las controversias de reclamación de pago horas extras, cuando el demandado no acredita sus excepciones?

Respuesta 14.- Actualmente si, por disposiciones de las propias leyes.

15.- ¿Cuándo un demandado se le tiene por contestado en sentido afirmativo o no acredita sus excepciones, en donde se le demandada una jornada laboral excesiva, se puede aplicar la suplencia de la carga de la prueba?

Respuesta 15.- hay una sanción procesal el demandado incurrió en rebeldía o no acredito, y esa sanción es la que sobresa, no es necesaria ninguna suplencia.

16.- En términos de lo que establece el artículo 6 y 18 de la LFT ¿Cómo aplicaría la interpretación de la norma a favor del trabajador, cuando reclama el pago de horas extras, donde el patrón se excepciona diciendo que no lleva controles de asistencia?

Respuesta 16.- No es su obligación, y el patrón puede acreditar por otros medios alternativos acreditar la jornada de trabajo, un ejemplo la prueba testimonial.

17.- ¿Que elementos considera al revisar los Laudos, cuando existe la reclamación de horas de trabajo extraordinario con la interpreta la norma?

Respuesta 17.- La demanda y la contestación, son los elementos que considero para la congruencia.

18.- En términos del artículo 841 de la LFT ¿Cómo aplica el principio de objetividad que utiliza a la hora de valorar los Laudos en la reclamación de jornadas extraordinarias?

Respuesta 18.- A verdad sabida y buena fue guardada, como lo establece la propia Ley.

19.- ¿Cuáles son los elementos objetivos y subjetivos que valora en un laudo para formar su convicción, cuando son de reclamación de pago de horas de trabajo extraordinario?

Respuesta 19.- Objetivos utilizo la demanda y la contestación, subjetivos las circunstancias en las que se prestó el servicio materialmente.

20.- ¿Que pruebas oficiosas ha solicitado para resolver un juicio, en términos de lo establecido en el artículo 886 de la LFT, como valoración de un laudo cuando existe controversia de reclamación de horas de trabajo extraordinarias?

Respuesta 20.- Ninguna.

21.- ¿Cómo aplica el principio de exhaustividad y congruencia, cuando se reclaman jornadas de trabajo extraordinarias, al resolverse en laudo?

Respuesta 21.- Con el material probatorio estimando la demanda, la contestación y las pruebas desahogadas.

Dentro de las controversias donde se reclama el pago de una jornada extraordinaria, se encuentran implícitas diversas circunstancias, las cuales en el caso de estudio desarrollado en el capítulo tercero, los juzgadores tomaron en cuenta para la interpretación de la norma y su aplicación de *probatio vincit praesumptionem* (la prueba vence la presunción), se aplica en el artículo 804 y 805, las obligaciones del patrón en conservar y exhibir en juicio la documentación correspondiente a la comprobación de la jornada laboral cuando se lleven en las empresas, tomando en consideración que para el caso de que no sean exhibidos en juicio se tendrán por ciertos los hechos manifestados por la parte reclamante, salvo prueba en contrario; en el entendido, que podrá vencer la presunción de los hechos reclamados, adiniciado su defensa con otra prueba, como un ejemplo la testimonial.

Ahora bien, bajo esa tesitura el análisis del caso de estudio sobre el criterio de inverosímil en el reclamo de horas extraordinarias de trabajo, se encontró que la interpretación de la norma laboral en términos de lo que establece el artículo 6 nos dice que *las leyes respectivas y los tratados internacionales celebrados, serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficie al trabajador.*

En relación a lo anterior el artículo 18 que la interpretación de las normas de trabajo se tomara en consideración sus finalidades, *en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.* Luego entonces, se genera un desequilibrio procesal cuando la autoridad al interpretar la norma la realiza a favor del patrón, relevándolo de la prueba idónea para acreditar sus excepciones, buscando con ello que el trabajador compruebe el haber laborado una jornada extraordinaria, después de la jornada laboral legal.

4.2. Análisis de la confrontación de los resultados finales del caso.

4.2.1. Resultado final 1.- Planteamiento de reclamaciones deficientes.

De acuerdo a la confrontación de resultados preliminares, se obtuvo que la falta de profesionalización por parte de los abogados y los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones menoscaban el procedimiento laboral, toda vez que con fundamento en el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, establece que no se exigirá una formalidad en las comparecencias, escritos, promociones y alegaciones, pero las partes deberán precisar sus puntos petitorios.

En ese orden de ideas, las demandas deberán cumplir con los elementos mínimos que establece el artículo 872 de la Ley laboral²²¹, donde el escrito inicial de demanda deberá exponer los hechos en los cuales funda sus peticiones, es decir, de acuerdo al artículo 20 de la misma Ley, se entiende que la relación de trabajo se origina mediante la prestación personal subordinada a una persona, a cambio del pago de un salario, también se establece en los artículos 20, 24 y 25 de la norma, que las condiciones de trabajo deberán de quedar plasmada independiente que hayan sido pactadas por escrito o de forma verbal, en las cuales se integra la categoría, el salario y la jornada que deberá desempeñar, el lugar o lugares donde deba prestar el servicio, los periodos de descanso, incluyendo en este último horarios de comida, vacaciones, así como las prestaciones económicas como aguinaldo, prima vacacional u otras condiciones que el trabajador convenga con su empleador.

Así también, cabe aclarar que cuando el trabajador ignore el nombre de su patrón o la denominación de la razón social donde laboraba, será obligatorio que diga el domicilio de la empresa o establecimiento de la fuente de trabajo donde prestaba sus servicios, y la actividad a la que se dedica el patrón en términos del artículo 712 de la Ley laboral. De acuerdo a lo anterior, deberá exponer claramente las acciones que reclame tanto principales como accesorias, explicando con claridad los hechos en que

²²¹ **Artículo 872.-** La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

base su reclamación y el derecho que le corresponde, aplicando la regla jurídica “*da mihi factum, dabo tibi ius*” que significa dame el hecho y te daré el derecho.

Entonces podemos decir que los elementos importantes que debe el trabajador hacer saber a las autoridades son: a) las condiciones fundamentales de la relación laboral, como el puesto y la descripción de actividades, salario, jornada u horario; b) si esas condiciones afectan o no los derechos del trabajador establecidos en la CPEUM, en la LFT, o en el contrato individual o colectivo de trabajo; c) las prestaciones que se reclaman como principal y accesorias generadas, estableciendo en cada una de ellas las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se dio, lo anterior a fin de poder otorgar a la Autoridad los elementos necesarios para resolver la controversia.

La importancia de ser claros en el planteamiento de la demanda, es para que se comprenda todas las prestaciones que de acuerdo a la Ley se deriven, evitando con ello ser oscuros e imprecisos. Es en razón de esto, que cuando se reclama una jornada de trabajo extraordinaria, debe manifestar el trabajador claramente la hora en que iniciaba su labor de trabajo y el momento en que concluía, es decir su horario de entrada y salida a su fuente de trabajo, es trascendente indicar si durante su jornada laboral goza de periodos de descanso en términos de lo que establece la Ley laboral en sus artículos 63 y 64.²²²

Del análisis de los resultados obtenidos en la investigación, el juzgador fundó y motivo aplicar el criterio de Inverosimilitud en la reclamación de pago de jornadas de trabajo extraordinarias bajo las siguientes premisas:

1. Planteamiento de demandas congruentes con los hechos.
2. Reclamaciones de jornadas se debe precisar los tiempos de descanso;
3. Omisión de descripción de funciones de la categoría que desempeñan.

²²² **Artículo 63.-** Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

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

4. Omisión de descripción de circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se desarrollaban sus jornadas extraordinarias de trabajo.
5. Temporalidad en que llevaba realizando jornadas extraordinarias.
6. Exposición del detrimento a la salud que ha generado el realizar jornadas de trabajo extraordinarias.
7. Así como el hecho de si ya había sido exigido el pago a su empleador, antes de la reclamación legal.

De tal forma que si no describía estos elementos en su escrito de demanda, no resulta creíble que el trabajador haya laborado ese tiempo extraordinario, durante su relación de trabajo con el patrón, con base en estos argumentos el juzgador fundaba y motivaba el no entrar al estudio de fondo, y absolver al patrón del pago de las horas extras por la Inverosimilitud de los hechos, toda vez que es un derecho humano el gozar del tiempo necesario para descansar y reponer energías, y principalmente la falta de reposo durante la jornada de trabajo, resulta contrario a la naturaleza humana y a las condiciones físicas de una persona.

Las diversas respuestas a la entrevista realizada a los funcionarios públicos que en ejercicio de sus funciones tienen el deber de dictaminar los laudos emitidos por las Juntas de Conciliación ya sea en el ámbito de competencia Federal o Local en la ciudad de México, o proporcionar su voto en su calidad de representante de la parte patronal como integrante de las Juntas, señalan que la imprecisión y obscuridad en las reclamaciones de las horas extras, faculta aplicar el criterio de Inverosímil emitido por los Tribunales laborales, en razón que el escrito de demanda el trabajador es omiso en señalar si gozaba o no del tiempo suficiente para reponer energías, y consumir algún alimento, si el disfrute del descanso lo realizaba dentro o fuera del centro de trabajo.

En cuanto a la jornada laboral es de destacar que la Ley establece dos parámetros que no son tomados en cuenta a la hora de expresar su reclamo de horas extras, si bien es cierto que la jornada laboral máxima de acuerdo a lo que dispone el

artículo 61²²³ será de ocho horas, también nos dice que existen las jornadas nocturna y mixta, así como las horas laborables de estas, también señala en el precepto legal 69, que *“por cada seis días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso, por lo menos...”*; es decir, la jornada semanal será de 48 horas, el artículo 59 en su segundo párrafo, menciona que podrá existir un acuerdo entre el patrón y trabajador para fijar la duración de la jornada, y podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir el reposo del trabajador los sábados por la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Partiendo de ese supuesto la Ley faculta al patrón y trabajador en convenir la distribución de su jornada, aun y cuando la jornada laboral se establece como máximo de ocho horas al día, por seis días de trabajo, otorga el derecho al trabajador y al patrón a la repartición de este número de horas, a fin de que el primero pueda reposar los sábados por la tarde o descansar más días a la semana, un ejemplo de ello es lo que se conoce como semana inglesa, donde el trabajador labora cinco días de la semana y descansa dos, de acuerdo a lo que dice la Ley, el trabajador podrá desempeñar una jornada diaria de 9.5 horas, y si el pacto es de una jornada continua el trabajador puede tomarse el tiempo de descanso dentro de la fuente de trabajo.

Con relación a lo antes expuesto, para efectos de la Ley de acuerdo al artículo 64 se podrá considerar como tiempo computado de trabajo, o bien pactar una jornada discontinua cuando el trabajador sale de su fuente de trabajo para descansar o consumir sus alimentos, de tal forma que una jornada de 9.5 horas o 10 diez horas continuas de trabajo, puede caer en lo Verosímil, pero no en el derecho de reclamación de una jornada de trabajo extraordinaria. Ya que en términos de hechos, la demanda de pago de las horas extras, será posterior a las 10 horas laborables, por consecuencia se puede decir, que la reclamación de pago de las 9 horas extras semanales, haría jornadas diarias de 11.4 horas o bien tres veces a la semana el trabajador desarrollaría una actividad de hasta 13 horas, con su respectivo tiempo de descanso, lo que haría creíble la jornada, pero no así la probabilidad de que la Junta pudiera aplicar el criterio de Inverosímil.

²²³ **Artículo 61.-** La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Es por ello la importancia de la argumentación jurídica y la congruencia en la exposición de hechos en el escrito de demanda, ya que al ser ambigua en el planteamiento de reclamación de la jornada extraordinaria origina la aplicación del criterio emitido por los Tribunales laborales de la Inverosimilitud de la reclamación de horas extras laboradas. En ese sentido la misma Ley después de la última reforma de 2015, estableció en la fracción VIII del artículo 784, que *“La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, ... requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes, tiene obligación legal debe conservar, ... apercibido que en caso de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador...”*, en este caso los concernientes a *“VIII. Jornadas de trabajo ordinarias y extraordinarias, cuando estas no excedan de las nueve horas semanales...”*

Si bien es cierto, es una obligación legal conservar los documentos correspondientes a las jornadas laborales, también lo es que la excepción a la regla se establece en el artículo 804 fracción III, que tiene obligación el patrón de conservar y exhibir en juicio los documentos, en este caso controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo. Por lo que estará escusado de presentarlos, y demostrar su dicho de la jornada laboral mediante otros medios de prueba.

El argumento vertido por los entrevistados en relación a lo Verosímil o Inverosímil de las jornadas extraordinarias de trabajo, es porque, los planteamientos de reclamación se debe decir si el trabajador gozaba del tiempo suficiente para tomar sus alimentos y reposo, y resulta fundamental la descripción de la categoría y las funciones ya que derivado de estas se determina si capacidad para que el esfuerzo físico que realiza permita una jornada extraordinaria, por lo que un trabajo mayor a los máximos establecidos en la Ley puede originar detrimento en la salud física del trabajador, cosa diferente que sucede en un trabajador donde su trabajo no es físico, si no intelectual este pudiera tener una mayor prolongación en su jornada laboral, toda vez que a través de la utilización de medios electrónicos con la globalización, se vuelven una herramienta de trabajo silenciosa, que puede hacer extensiva la jornada de trabajo.

Ahora bien, si las Juntas al recibir la demanda observan que los elementos legales que un trabajador debe gozar en términos de lo que establece la Ley no se encuentran señalados, y que deriven de la acción intentada, así como los accesorios, la Junta de oficio en el momento de admitir la demanda conforme a los hechos expuestos subsanara de acuerdo al artículo 685 de la norma laboral, siempre y cuando de lo manifestado en el escrito se pueda obtener la información y resolver sin necesidad requerir al trabajador que aclare, para con ello continuar con el procedimiento.

Sin perjuicio que cuando la demanda sea oscura, vaga o imprecisa, la Junta en términos de lo previsto por el segundo párrafo del artículo 873 de la misma Ley, requerirá al trabajador para que en un término de tres días subsane las deficiencias o irregularidades en la demanda, esto en razón que pudieran ser cuestiones de fondo, que al no aclararlas puedan trascender al resultado del fallo, o bien al momento de comparecer a la etapa de conciliación, demanda y excepciones pueda subsanar las deficiencias de la demanda en términos de lo que establece la fracción II del artículo 878 de norma laboral. Para el indebido caso que la autoridad responsable infrinja en lo dispuesto por la LFT, se actualiza la violación al debido proceso, desde su perspectiva como un derecho humano, de acuerdo a lo que establece el artículo 1 de nuestra Constitución, o bien será responsabilidad del trabajador tal omisión.

De acuerdo a los resultados del caso de investigación, se obtuvo que las resoluciones emitidas por los diversos Tribunales laborales a la hora de resolver los diverso amparos directos promovidos, aplicaban el criterio de Inverosímil en la reclamación de pago de las jornadas de trabajo extraordinario, en razón que las demandas estuvieron imprecisas, o en su defecto fueron oscuras o vagas, y que simplemente el juzgador en aplicación de sus facultades fue omiso en subsanar o prevenir al trabajador. Sin embargo, no se puede dejar de observar, que también las facultades del juzgador al prevenir al trabajador que aclare la jornada extraordinaria, basado en que los hechos expuestos encuadran en el supuesto de una jornada excesiva o inhumana, sería tanto como prejuzgando la reclamación.

4.2.2. Resultado final 2.- Interpretación de la norma, crea la figura procesal de la suplencia de la carga de la prueba

De acuerdo al análisis de la confrontación de resultados preliminares, se obtuvo que durante las secuelas procesales donde los argumentos jurídicos en la reclamación de pago de las horas de trabajo extraordinario tuvieron en su planteamiento deficiencias, es decir demandas formuladas que carezcan de elementos necesarios. Con las facultades conferidas a los juzgadores de acuerdo a la apreciación en conciencia de los hechos, para otorgarle la validez de lo reclamado por los trabajadores, genera la absolución del patrón, incluso en la interpretación de la norma la creación de la figura de suplencia de la carga de la prueba.

En ese contexto el discurso aplicado por los Tribunales, no justifica que se le absuelva al demandado del cumplimiento de sus obligaciones, ya que en términos del artículo 784 fracción VIII de la LFT, la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, en términos de la Ley quien tiene la deber de conservar los documentos es el empleador, por tanto le corresponderá probar su dicho, cuando exista controversia sobre la jornada ordinaria y extraordinaria, que esta última no excedan de nueve horas semanales, por tanto no releva al patrón probar su dicho por otros medios, es decir, que aun y cuando no se llevará controles de asistencia, el empleador puede comprobar sus excepciones, con otro tipo de prueba. Un ejemplo de ello puede ser la prueba testimonial.

De acuerdo al artículo 804, fracción III, el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos, tales como controles de asistencia, con la excepción de cuando se lleven en el centro de trabajo; y de acuerdo al precepto 805 de la misma norma, *“el incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda,.... salvo prueba en contrario”*, a que se refiere la LFT, que el patrón de acuerdo a sus obligaciones probará sus excepciones, o desvirtuara los hechos señalados por el trabajador. De tal forma que para fundar y motivar su excepción de no exhibir los

controles de asistencia, citó la siguiente tesis: ÉPOCA: SÉPTIMA ÉPOCA. REGISTRO: 247594.

ASISTENCIA, TARJETAS DE CONTROL DE. FALTA DE EXHIBICION.

La falta de exhibición de tarjetas de control de asistencias, cuando el patrón no reconoce utilizarlas en la fuente de trabajo ni se prueba que así sea, no puede depararle perjuicio en virtud de que los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo no le obligan a llevar controles de asistencia, pues el primero de esos preceptos se refiere a los casos en que corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre las diversas hipótesis que prevé, y el segundo le impone la obligación de conservar y exhibir en el juicio los documentos que precisa, señalando en la fracción III los controles de asistencia "cuando se lleven en el centro de trabajo", lo que implica que si esos controles no se llevan, es lógico que por imposibilidad material no exista obligación de exhibirlos en juicio.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.²²⁴

De acuerdo a la tesis citada, se excluye el patrón de sus obligaciones de tal forma que tras el argumento jurídico de la imposibilidad material, se le exime de su deber. Sin embargo, de acuerdo al artículo 784, último párrafo, dice *“que no releva al patrón de probar su dicho por otros medios”*, por lo tanto, de acuerdo al artículo 776 de la misma LFT, el demandado podrá acreditar su dicho, con todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y tales medios de prueba deben referirse a los hechos controvertidos, de tal forma que aplicando lo establecido en los artículos 6 y 18 de la Ley Laboral, la interpretación de la norma en caso de duda, prevalecerá la más favorable que beneficie al trabajador.

Por tanto, el criterio adoptado de los Tribunales laborales sobre la duración de la jornada Inverosímil detallado de manera amplia en el capítulo tercero, dice *“... cuando la acción de pago de ese concepto se funda en circunstancias inverosímiles, por una jornada excesiva, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, además de que en la valoración de las pruebas deberán actuar con apego a la verdad material deducida de la razón, inclusive absolviendo de su pago, sin que sea necesario que el patrón*

²²⁴Tesis: Aislada, volumen 205-216, Sexta Parte, materia: Laboral, Séptima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, registro: 247594, pág. 81.

oponga una defensa específica en el sentido de que no procede el reclamo correspondiente por inverosímil...”.

Para Riccardo Guastini, el resultado de la argumentación es que esta disposición es interpretada como referida no ya a la totalidad de la clase de los errores, sino sólo a la subclase de los errores unilaterales, de suerte que la otra clase queda excluida del campo de aplicación.²²⁵ Por lo cual, la interpretación de la norma para el caso de reclamación del pago de horas extraordinarias, de acuerdo al criterio de Inverosímil sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, excluye del campo de la aplicación de la norma, por los errores que pudieran darse en un mal planteamiento de demanda, y generado con ello la violación al debido proceso como un derecho humano de los trabajadores.

4.3. Paradigma del orden jurídico en la interpretación de la LFT

Haciendo una remembranza de los antecedentes jurídicos del derecho social, y por consiguiente del derecho laboral, tenemos que se obtiene el reconocimiento jurídico por los movimientos sociales como la Huelga de Cananea, de Rio Blanco, y la Revolución Mexicana, los cuales tenían como fin la dignificación de la base obrera y campesina, ante ciertos sectores de la población entre ellos los medios de producción; la explotación humana, la falta de seguridad laboral eran parte de las demandas de los trabajadores. Es de ahí donde surge la creación del artículo 123 de la CPEUM, el cual establece los derechos mínimos que un trabajador debe gozar, la clasificación de trabajadores, y el tiempo que el trabajador deberá de estar a disposición de su empleador estableciendo con ello jornada laboral máxima de 8 horas.

De acuerdo al postulado de nuestra Constitución, encontramos la reglamentación de esas jornadas laborales a través de la LFT de sus artículos del 58 al 69; y por lo que hace a las facultades de interpretación de la norma se encuentra basado en los artículos 6 y 18:

²²⁵ Guastini, Riccardo, Estudios Sobre la Interpretación Jurídica, Trad., Porrúa, 2014, México, pág. 41

Artículo 6o.- Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

La voluntad de la Ley, se determina como el paradigma con el que se establece el principio de la interpretación de la norma, tomando como base *“en caso de duda, prevalecerá la interpretación en todo lo que beneficien y en lo que más favorable al trabajador”*; de tal forma, que con estos fundamentos jurídicos el 6 y 18 de la norma, se deberían de tomar como ejes rectores para emitir los criterios con los que debe interpretarse la Ley para su aplicación. Sin embargo, de acuerdo a la interpretación realizada por los Tribunales laborales con la jurisprudencia HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL., rompen con ese paradigma.

Lo anterior, en razón que el caso de estudio de la investigación desarrollada en el capítulo tercero se analizó con el criterio adoptado por los tribunales en la interpretación de norma, donde la aplicación jurídica atribuye beneficios a favor de la parte patronal, creando una figura procesal de la suplencia de la carga de la prueba y/o suplencia de la carga procesal, generando con ello una nueva forma de interpretación en la aplicación de la ley a la hora de resolver los laudos, fundando y motivando el hecho generador a través de la figura establecida en el artículo 841 de la ley federal del trabajo, con el cual los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas.

Por tanto, basándonos en la retórica que señala Guastini, la argumentación jurídica que resulta es que la disposición normativa referida no se interpreta en la totalidad de la clase de los errores que las partes hayan tenido, es decir, en el planteamiento de la demanda, la contestación y las cargas procesales, si no solo a la

subclase de los errores unilaterales, en este caso las fallas en el planteamiento de la demanda del trabajador con respecto a la reclamación de pago de la jornada laboral extraordinaria, que como ya se había dicho, indicar las circunstancias de tiempo, modo y lugar, el tipo de actividad que se realizaba y si gozaba de tiempo de reposo y descanso durante su jornada de trabajo, para hacer verosímil los hechos, de tal suerte que si no se describía en los hechos estos elementos, la otra subclase en este caso la contestación realizada por el patrón y las cargas procesales que tiene en la controversia queda excluido del campo de aplicación de la disposición de la norma.

Visto desde este punto, al romperse el paradigma a través de la interpretación extensiva de acuerdo a la postura de Riccardo Guastini²²⁶ puede justificarse recurriendo al argumento *a fortiori*²²⁷ o al argumento *a simili*²²⁸, en ambos casos justificables en el derecho laboral ya que en el artículo 17 de la LFT, faculta al juzgador que a falta de disposición expresada se tomará en consideración las disposiciones que regulen casos semejantes, con ello aplicando la analogía del caso; ahora bien, de acuerdo al precepto 18 de la misma norma, faculta a la autoridad a la aplicación de la interpretación de la norma. De acuerdo a lo escrito por Guastini, en otras palabras la extensión analógica de una norma presupone la previa identificación del motivo, objetivo por el que fue dispuesta la norma, a partir del principio que la justifica. *Por tanto el argumento simili, no es tanto un argumento interpretativo de disposiciones preexistentes, por el contrario, es un argumento productor de un nuevo derecho.*

En razón de lo descrito, la interpretación de la norma laboral en el caso de la reclamación de horas extraordinarias utilizando el criterio de Inverosímil, a través de la aplicación de la jurisprudencia, crea un nuevo derecho, una nueva norma de aplicación a través de la interpretación, la cual no cumple en lo general con el fin del derecho social y en lo particular con el derecho del trabajo, el cual es el de salva guardar los

²²⁶ Ídem, págs. 35 - 37.

²²⁷ A fortiori.- Con mayor razón. Diccionario de la real academia española. <http://dej.rae.es/#/entry-id/E15750>. Consultado el 15 de octubre de 2017.

²²⁸ A simili.- Por semejanza. Diccionario de la real academia española. <http://dej.rae.es/#/entry-id/E15750>. Consultado el 15 de octubre de 2017.

intereses de la base trabajadora, generando con ello el equilibrio entre los factores de producción y la justicia social, respetando el debido proceso y el principio pro persona.

4.4. Comprobación de la hipótesis en la investigación.

La hipótesis de la presente investigación se basa en lo siguiente:

El criterio de Inverosímil, como interpretación de los Tribunales laborales al resolver las controversias en el reclamo de jornadas extraordinarias, trasgreden los derechos de los trabajadores.

Parte de la demostración de la hipótesis de la investigación, se inicia con la reflexión de la siguiente frase *“más verosímil no significa ser más probable”*, tal y como lo señala el Dr. Arturo Erdely²²⁹, por lo que partiendo de la construcción de ideas la Verosimilitud o Inverosimilitud, se refiere a discursos que en la norma jurídica donde las partes el actor y demandado, es decir trabajador y patrón, concursan para obtener un resultado formal favorable a través de las resoluciones de los juicios.

Visto desde esta perspectiva cuando un trabajador reclama el pago de horas extraordinarias laboradas, de acuerdo a la norma laboral, en primer momento se le tienen por ciertos los hechos manifestado al trabajador, pero la probabilidad de ser determinado como Inverosímil el reclamo, se basa en presupuestos jurídicos que se conforman a través del discurso de las partes, y de los medios de prueba que se acumulan durante una secuela procesal, que tendrá como resultado ser Verosímil la afirmación de reclamo, o Inverosímil.

En ese sentido y con los datos obtenidos de la investigación, aplicando la metodología de la teoría del caso, con el análisis de la jurisprudencia denunciada en contradicción de tesis 201/2005-SS, entre las sustentadas por el Quinto Tribunal

²²⁹ Erdely Ruiz Arturo, Verosimilitud versus probabilidad, Material de apoyo para cursos impartidos y diseñados, Catedrático de la Universidad Nacional Autónoma de México, <https://sites.google.com/site/arturoerdely>, 2017, México. consultado el 30 de abril de 2017.

Colegiado del Décimo Sexto Circuito y el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, resuelta con Tesis Jurisprudencia 7/2006, aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión privada el veintisiete de enero de dos mil seis, HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL.

Contrario a que la probabilidad que algo sea calificado como Inverosímil, no significa que sea cierto, a que nos referimos con esto, que en la construcción del pensamiento, esta se realiza a través de argumentos basados en realidades de los que afirman, por tanto se hacen creíbles desde una perspectiva subjetiva, toda vez que en una controversia ambas partes al reclamar y contestar, construyen sus verdades, las cuales de acuerdo a sus cargas probatorias, podrán acreditar y crear una verdad jurídica, esto no significa que por estar expuestas como verosímiles sea más probable de ser ciertas, por tanto de acuerdo al discurso planteado al reclamar una prestación, es más probable de ser Inverosímil los argumentos vertidos por las partes, que verosímiles los comprobados en un juicio.

De acuerdo a la comprobación de la hipótesis, se concluyó en lo siguiente:

Primero.- En el análisis del caso, la ley, la jurisprudencia y las entrevistas realizadas a los servidores públicos de las Juntas de Conciliación en el ámbito de competencia Federal y Local en la Ciudad de México, el criterio de Inverosímil en la reclamación de pago de jornadas de trabajo extraordinarias lo basan en las siguientes premisas:

1. Planteamiento de las demandas deben ser congruentes con los hechos.
2. Reclamaciones de jornadas se debe precisar los tiempos de descanso;
3. Omisión de descripción de funciones de la categoría que desempeñan.
4. Omisión de descripción de circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se desarrollaban sus jornadas extraordinarias de trabajo.

5. Temporalidad en que llevaba realizando jornadas extraordinarias.
6. Exposición del detrimento a la salud que ha generado el realizar jornadas de trabajo extraordinarias.
7. Así como el hecho de si ya había sido exigido el pago a su empleador.

De tal forma que si no describía estos elementos en su escrito de demanda, no resulta creíble que el trabajador haya laborado ese tiempo extraordinario, durante su relación de trabajo con el patrón, con base en estos argumentos el juzgador fundaba y motivaba el no entrar al estudio de fondo. Por lo que aplicaba el fundamento jurídico siguiente: Jurisprudencia. ÉPOCA: DÉCIMA ÉPOCA. REGISTRO: 2001213. INSTANCIA: TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO:

ACCESO A LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA. LAS GARANTÍAS Y MECANISMOS CONTENIDOS EN LOS ARTÍCULOS 8, NUMERAL 1 Y 25 DE LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS, TENDENTES A HACER EFECTIVA SU PROTECCIÓN, SUBYACEN EN EL DERECHO FUNDAMENTAL PREVISTO EN EL ARTÍCULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

El artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, interpretado de manera sistemática con el artículo 1o. de la Ley Fundamental, en su texto reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el diez de junio de dos mil once, en vigor al día siguiente, establece el derecho fundamental de acceso a la impartición de justicia, que se integra a su vez por los principios de justicia pronta, completa, imparcial y gratuita, como lo ha sostenido jurisprudencialmente la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 192/2007 de su índice, de rubro: "ACCESO A LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA. EL ARTÍCULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ESTABLECE DIVERSOS PRINCIPIOS QUE INTEGRAN LA GARANTÍA INDIVIDUAL RELATIVA, A CUYA OBSERVANCIA ESTÁN OBLIGADAS LAS AUTORIDADES QUE REALIZAN ACTOS MATERIALMENTE JURISDICCIONALES.". Sin embargo, dicho derecho fundamental previsto como el género de acceso a la impartición de justicia, se encuentra detallado a su vez por diversas especies de garantías o mecanismos tendentes a hacer efectiva su protección, cuya fuente se encuentra en el derecho internacional, y que consisten en las garantías judiciales y de protección efectiva previstas respectivamente en los artículos 8, numeral 1 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, adoptada en la ciudad de San José de Costa Rica el veintidós de noviembre de mil novecientos sesenta y nueve, cuyo decreto promulgatorio se publicó el siete de mayo de mil novecientos ochenta y uno en el Diario Oficial de la Federación. Las garantías mencionadas subyacen en el derecho fundamental de acceso a la justicia previsto en el artículo 17 constitucional, y detallan sus

alcances en cuanto establecen lo siguiente: 1. El derecho de toda persona a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un Juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter; 2. La existencia de un recurso judicial efectivo contra actos que violen derechos fundamentales; 3. El requisito de que sea la autoridad competente prevista por el respectivo sistema legal quien decida sobre los derechos de toda persona que lo interponga; 4. El desarrollo de las posibilidades de recurso judicial; y, 5. El cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso. Por tanto, atento al nuevo paradigma del orden jurídico nacional surgido a virtud de las reformas que en materia de derechos humanos se realizaron a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el diez de junio de dos mil once, en vigor al día siguiente, se estima que el artículo 17 constitucional establece como género el derecho fundamental de acceso a la justicia con los principios que se derivan de ese propio precepto (justicia pronta, completa, imparcial y gratuita), mientras que los artículos 8, numeral 1 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos prevén garantías o mecanismos que como especies de aquél subyacen en el precepto constitucional citado, de tal manera que no constituyen cuestiones distintas o accesorias a esa prerrogativa fundamental, sino que tienden más bien a especificar y a hacer efectivo el derecho mencionado, debiendo interpretarse la totalidad de dichos preceptos de modo sistemático, a fin de hacer valer para los gobernados, atento al principio pro homine o pro personae, la interpretación más favorable que les permita el más amplio acceso a la impartición de justicia.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL SEXTO CIRCUITO.

Nota: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 192/2007 citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXVI, octubre de 2007, página 209.²³⁰

Conclusión.- De acuerdo al criterio de Inverosimilitud que aplican las JCA, con fundamento en la jurisprudencia analizada como caso, omiten entrar al estudio de fondo, por tanto se puede afirmar que trasgrede el derecho humano de los trabajadores, al resolver las controversias violando el principio al debido proceso y al del principio pro persona. En ese sentido la Dra. Alicia González Vidaurri y el Dr. Augusto Sánchez Sandoval, en su libro de Criminología, señalan que *“El Estado debe verse como el conjunto de instituciones políticas, económicas e ideológicas – jurídicas*

²³⁰ Jurisprudencia VI.10.A. J/2, décima época, materia constitucional, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su gaceta. libro xi, agosto de 2012, t 2., pág.1096.

*que actúan como aparatos del Estado, para lograr el control social...*²³¹ Lo que explican, es al hecho que los órganos judiciales son instituciones que actúan en pro o favor de intereses, no siempre actuando en favor de la sociedad, si no de la clase dominante, por tanto los criterios que emitan, se pueden determinar cómo control social para el sector obrero, y que justifica la razón por la cual no entran al estudio del fondo de la controversia.

Segundo.- Analizando el estudio del caso, la teoría de la interpretación jurídica desde la perspectiva de Riccardo Guastini, y la postura de Michele Taruffo, al igual que las entrevistas realizadas a los servidores públicos de las Juntas de Conciliación en el ámbito de competencia Federal y Local en la Ciudad de México, la facultad de interpretación de la norma basada en los artículos 6 y 18 de la LFT, las Juntas al resolver las controversias sobre la reclamación de las horas extras, aplican en los Laudos el criterio jurisprudencial HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL. Emitido por los Tribunales Colegiados y aprobado por la Segunda Sala de la SCJN.

Crean con ello un nuevo derecho, con la interpretación de la norma, donde el criterio jurídico aplicable atribuye beneficios a favor del patrón, por tanto la interpretación de la norma no infiere crear una figura procesal de la suplencia de la carga de la prueba o suplencia de la carga procesal en favor del empleador, lo que da lugar a que se conciba con ello una nueva forma de interpretación en la aplicación de la Ley a la hora de resolver los laudos, fundando y motivando el argumento a través de la figura establecida en el artículo 841 de la LFT, con el cual los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, se otorga beneficios inexistentes en la Ley.

²³¹González, Vidaurri, Alicia, y Sánchez, Sandoval, Augusto, Criminología, Porrúa, 4ª ed. 2015, México, pág. 117.

De tal forma que con la interpretación de la norma sobre el caso en concreto de reclamación de las jornadas extraordinarias donde opera el criterio de cuando se advierte una jornada de Inverosímil, se suple la carga de la prueba, relevando con ello la obligación del patrón en comprobar sus excepciones, así como subsanar las deficiencias en sus contestaciones, eliminando por completo el precepto legal 805, que determina que el incumplimiento de su obligación de exhibir los documentos, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese.

Conclusión.- Con la interpretación de la norma aplicando el criterio de Inverosímil, crea un nuevo derecho procesal la suplencia de la carga de la prueba a favor del patrón, contraviniendo lo establecido en los artículos 6 y 18 de la LFT, de tal forma que el discursos aplicados para fundar y motivar la interpretación de la Ley, trasgrede los derechos humanos de los trabajadores. En el sentido que los hechos narrados en las demandas y contestación a estas, se expresa lo que se concibe de la realidad cada una de las partes, sin que esta narrativa termine de ser lo que en realidad sucedió como un *hecho jurídico*, en el *mundo de lo concreto*. Por tanto, todo lo que se afirma como un hecho, de las personas, o de sus actos, serán subjetividades y especulaciones, que pueden adquirir sustantividad en un expediente.²³²

4.4.1. Interpretación de la norma jurídica laboral, con el criterio de Inverosímil de acuerdo a Riccardo Guastini.

Desde la perspectiva basada por Riccardo Guastini en la teoría de la interpretación, cualquier persona está facultada para interpretar, pero solo existirá una interpretación judicial cuando sea aplicado por un sujeto que se desempeñe en órganos judiciales, estos interpretaran y aplicaran el derecho, lo que quiere decir que cualquiera puede interpretar el derecho, pero no puede aplicar el derecho, esa es una facultad exclusiva de órganos judiciales.

²³² González, Vidaurri, Alicia, y Sánchez, Sandoval, Augusto, Criminología, Porrúa, 4ª ed. 2015, México, pág. 197.

Dicho lo anterior señala, que la interpretación en el ámbito jurídico significa interpretar un hecho, dentro de cierta clase de hechos, o bien subsumirlo a una norma, por lo que significa que al decidir el significado de un texto jurídico, para el caso de la presente investigación, cuando los Tribunales laborales deciden otorgar un significado a la norma o bien el resultado o producto de una actividad, hablando del caso en concreto, de los hechos que se narran en una reclamación de las horas extraordinarias resultan ser verosímil o inverosímil su reclamación, pero no en cuanto a circunstancias de hecho, si no de aplicación del derecho, en su beneficio o perjuicio, es decir el significado mismo que la interpretación sea clarificar el contenido y campo de la aplicación del derecho, otorgándole valor a cada uno de los posibles resultados.

Sin embargo, parte del análisis que se realizado en la presente investigación tiene relación con lo citado por los Dres. Alicia González Vidaurri y Augusto Sánchez Sandoval, en su libro de Criminología, *“La jurisprudencia genera mayor incertidumbre, pues ya no se trata de una regla, si no de muchas otras que se vuelven obligatorias, para los jueces, a partir de una misma norma jurídica”*,²³³ Partiendo del hecho que los tribunales al emitir criterios jurisprudenciales interpretan un texto es oscuro, cuando se duda si es aplicable o no, cuando los hechos planteados no son acreditados, respecto a los cuales una norma es incierta, discutible u omisa, de tal forma que equivale a decir, que no se da la verdadera interpretación sin argumentos, toda vez que no se interpreta lo que se deduce, sin que se necesite decir un argumento, por tanto sus razonamiento a la hora de su aplicación resultan ser sesgados e discrecionales.

Justamente la jurisprudencia surge por esa interpretación jurídica que requiere la norma para encuadrar los hechos, en el supuesto normativo, de acuerdo a la presente investigación sobre el criterio de lo inverosímil de las horas extras laboradas, el criterio que se adopta a partir de la interpretación de la norma, sobre criterios jurisprudenciales cuando son denunciadas en controversia, es por lo que en términos de su aplicación surge una antinomia, partiendo que cuando dos normas jurídicas, es decir dos jurisprudencias que se vuelve una norma por su espectro de aplicación, sobre un

²³³ González, Vidaurri, Alicia, y Sánchez, Sandoval, Augusto, Criminología, Porrúa, 4ª ed. 2015, México, pág. 198.

mismo hecho, da dos consecuencias jurídicas diversas e incompatibles. Las cuales para su determinación en controversia, requiere se le otorgue un valor al hecho, para otorgarle sentido a la aplicación de la norma.

Luego entonces puede deducirse que la interpretación jurídica que realizan nuestros Tribunales laborales, con el criterio de inverosímil genera una antinomia, la cual no puede ser resuelta más que negando la aplicación de la norma. En razón que para un determinado hecho puedan estar previstas dos consecuencias jurídicas incompatibles. Por tal motivo, es que de acuerdo a lo que establece nuestra Ley de Amparo a su artículo 215 que *“La jurisprudencia se establece por reiteración de criterios, por contradicción de tesis y por sustitución.”* Por lo que en la investigación que se realiza se analiza por contradicción, se establece a dilucidar los criterios discrepantes sostenidos entre el supuesto normativo y los hechos señalados, con la finalidad de poder interpretar si los dichos realizados por los trabajadores en su demanda, y las excepciones opuestas por el patrón, las cargas procesales, de acuerdo a lo postulado por Guastini, estamos frente a un nuevo derecho.

4.4.2. Lo Verosímil e Inverosímil de acuerdo a Michele Taruffo

Para Michele Taruffo, la administración de la justicia se plantea con una mayor y más dramática evidencia el problema de la verdad y sus conexiones con el derecho. En algunos casos, la interpretación de la norma tiene que aplicar como regla de decisión, a los hechos que determinaron el objeto del litigio, para que esta tenga que ser aplicada. En tal razón la relevancia de los hechos hay que definirla, en términos del proceso los hechos determinan la interpretación y la aplicación del derecho, la averiguación de la verdad de los hechos, en una condición necesaria para la justicia de la decisión.

Bajo ese contexto, la aplicación del derecho en materia laboral no es de estricto derecho de aplicación, y de igual forma, mucho tiene que ver la relevancia de los hechos, ya que desde este punto parte la autoridad para aplicar la interpretación de la norma, toda vez, que muy independiente de las cargas procesales que durante la

secuela procesal se obtengan, también lo es que puede irse cambiando el sentido de la aplicación de la Ley. Realmente en el derecho laboral, se interpreta la norma en un aspecto subjetivo como esta misma lo dicta, al establecer el principio que los laudos, mismos que serán resueltos, a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en congruencia, con las pruebas ofrecidas y obtenidas durante el proceso; esta aplicación del derecho, se aparta de los canones de la aplicación del derecho civil como un ejemplo, porque para esta área del derecho la misma norma condiciona a que se identifique los efectos jurídicos específicos, que la misma disciplina señala.

Sin embargo, para la materia laboral no se rige bajo ese mismo supuesto, ya que prevalecen valoraciones de carácter objetivo y subjetivo, la interpretación de la norma en términos de los artículos 6 y 18 de la Ley, establece que en caso de duda, tendrá que ser aplicada de la forma que más beneficie al trabajador, siendo que durante la presente investigación se obtuvieron resultados diferentes, en la construcción de la verdad, de tal forma que exige sean aplicados los principios del Derecho Social.

4.5. Evidencias de criterios adoptados en reclamación de pago de horas de trabajo extraordinario

A fin de otorgar un sustento a la comprobación de la hipótesis y la postura en la presente investigación, en relación a la metodología de la teoría del caso, se expone dos casos que se encuentra implícitos los resultados finales obtenidos en el estudio del caso, y que ampliamente se desarrolló en el capítulo tercero de la investigación, los cuales destacaran los criterios sostenidos por los Tribunales laborales de los mismos, los cuales se anexaran en su totalidad al final del presente capítulo cuarto, destacando que de estas jurisprudencias se obtuvieron de controversias de tesis sustentadas por Tribunales Colegiados, las cuales se citan en los puntos a desarrollar.

4.5.1. Evidencia 1.- Convenio de distribución de jornada de trabajo

Iniciaremos con una síntesis del análisis realizado a la contradicción de tesis 149/2006, en razón que en el presente punto es evidenciar como los criterios asumidos por los Tribunales laborales, trasgreden derechos humanos y fundamentales de los trabajadores en la valoración de las reclamaciones de pago de horas extraordinarias, con esto sustentar la hipótesis de la presente investigación, tomando como ejemplo la distribución de las horas de jornada de trabajo.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 149/2006-SS. ENTRE LAS SUSTENTADAS POR LOS TRIBUNALES COLEGIADOS OCTAVO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, EL ENTONCES PRIMERO DEL CUARTO CIRCUITO Y PRIMERO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO. REGISTRO NÚM. 19923; NOVENA ÉPOCA; SEGUNDA SALA; SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA TOMO XXV, ENERO DE 2007, PÁGINA 1204. (ANEXO C)

Con lo que respecta a la postura del Octavo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver sus amparos directos interpuestos por actos de violación en el procedimiento en los Laudos emitidos por las Juntas, derivan en los siguientes supuestos:

1.- La trabajadora se inconforma con la propuesta de ofrecimiento de trabajo, con jornada de trabajo de 8 horas, más 1 hora de descanso y comida, da un total de 9 horas diarias de trabajo, descansando dos días a la semana, con resultado de 45 horas de trabajo a la semana. Adicional se inconforma porque la demandada jamás manifestó en su escrito de contestación a la demanda, ni acreditó con prueba alguna que existiera pacto o convenio alguno entre las partes, para que la empleada laborara más de ocho horas al día ni se excepcionó al respecto. En ese sentido la inconformidad de la trabajadora versa en que no existe convenio entre las partes que le permitiera a la demandada acumular la jornada de trabajo, además de que, con relación a lo que establece el artículo 59 de la norma.

2.- La demanda afirma que la jornada de la trabajadora era de lunes a viernes, descansando sábado y domingo, demostrando su dicho con las tarjetas de asistencia.

La distribución de sus horas de jornada de trabajo, en donde en total la actora laboraba cuarenta y cinco horas a la semana, las cuales no exceden de las cuarenta y ocho que como máximo pueden laborarse a la semana de acuerdo con la ley.

3.- El Tribunal resuelve, *“si bien es cierto, como se afirma, que no se encuentra acreditada en autos la existencia de algún pacto o convenio entre las partes para que la empleada laborara más de ocho horas diarias; no menos cierto lo es, también, que ello no es determinante para afirmar que la jornada de trabajo excedía del máximo legal”* permitido, precisamente porque en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, sólo se establece que el trabajador y el patrón podrán repartir las horas de trabajo. De tal razón que al haber la demandada exhibido en el juicio las tarjetas de asistencia donde versa que la trabajadora laboraba de lunes a viernes de cada semana y que descansaba sábados y domingos, eso es suficiente para estimar que las horas de trabajo del sábado eran repartidas por las partes entre los demás días laborables, en tal razón aplicar el reparto legal de las horas de trabajo del sábado entre semana, es válido aún.

Con respecto a la postura del El Primer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, donde la quejosa aduce al no estimar que no se cumplió con la carga de la prueba de demostrar que existió un pacto expreso entre patrón y trabajador, respecto a la distribución de la jornada de trabajo; por lo que debió estimarse que la reinstalación se ofreció de buena fe, lo que estimó infundado, en virtud de que el laudo se dictó a verdad sabida y buena fe guardada, toda vez que las probanzas ofrecidas no acreditaron la excepción opuesta respecto a la existencia del pacto de la distribución de la jornada de labores, por lo que el tribunal responsable estableció que el ofrecimiento del trabajo fue de mala fe; que la demandada no cumplió con la carga procesal impuesta, por lo que se estima ajustado a derecho el laudo emitido por la responsable.

El laudo que se combate es claro, preciso y congruente al determinar que el ofrecimiento del trabajo es de mala fe, por exceder de la jornada legal establecida de ocho horas diarias; que el hecho que lo ofreciera en los mismos términos que lo venía desempeñando el actor y que éste no reclamara tiempo extra ni alegara que era ilegal, no por ello deja de exceder de la jornada legal diaria que establece el artículo 61 de la

Ley Federal del Trabajo, y en el caso a estudio laboraba ocho horas con treinta minutos de lunes a viernes, y cinco horas con treinta minutos el sábado, de lo que se colige que la jornada diaria era ilegal, por exceder de la permitida por la legislación laboral.

En los respectivos juicios ordinarios, también aparece que la parte demandada al contestar dicha demanda, ofreció el trabajo en los mismos términos y condiciones en que los trabajadores lo venían desempeñando, y a partir de ello, la Junta de Conciliación y Arbitraje señalada como responsable resolvió lo que estimó pertinente, a partir de lo cual, las partes afectadas con la resolución promovieron juicio de amparo directo, del que conocieron los Tribunales Colegiados ya mencionados y en los términos en que quedaron sintetizadas las consideraciones de sus respectivas ejecutorias.

Por tanto, se advierte que existe parcialmente la contradicción de tesis denunciada, en virtud de que las conclusiones a las que respectivamente llegaron dos de los tribunales contendientes, resultan evidentemente encontradas, no obstante que en esencia analizaron supuestos jurídicos similares.

En ese orden de ideas, el estudio de la contradicción consta de dos puntos jurídicos:

a) Determinar si de la interpretación conjunta de los artículos 59 y 61 de la Ley Federal del Trabajo, resulta legal una jornada superior al máximo de ocho horas para la jornada diurna; y,

b) Si para el reconocimiento o validez de la jornada de trabajo prevista en el artículo 59, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, que permite repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente, es necesaria o no la existencia de un convenio expreso entre las partes de la relación laboral.

La interpretación relacionada de los indicados preceptos legales conduce a determinar que la duración máxima de la jornada de trabajo prevista en el artículo 61, podrá verse excedida legalmente si se estima que la relativa al sábado, o la tarde de éste, puede repartirse entre los restantes cinco días de la semana; es decir, deberán sumarse las horas que corresponden al sábado o a la tarde del mismo, a las horas que corresponden a cada día de la semana, lo que necesariamente lleva a la conclusión de que dicha jornada diaria podrá exceder de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta, sin que ello constituya en modo alguno la existencia de una jornada ilegal, pues precisamente la finalidad que la indicada norma legal persigue es permitir al obrero el descanso del sábado o la tarde de ese día o, inclusive, una modalidad equivalente.

Precisado lo anterior, procede determinar si la fijación de tal modalidad de la jornada de trabajo debe o no hacerse mediante acuerdo expreso, entendido éste como convenio escrito, para lo cual habrá de atenderse al contexto general de las disposiciones de la LFT. La ley precisa que el contrato de trabajo y las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, por así disponerlo el artículo 24, detallando las mismas conforme lo cita el artículo 25 siguiente, en relación con los diversos 20 y 21, preceptos legales que disponen:

Las disposiciones citadas deben interpretarse en el sentido de que la falta de formalidad de un contrato individual de trabajo escrito, no representa la invalidez del mismo, pues de acuerdo con el artículo 20, párrafo segundo, de la LFT, el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal y subordinado, mediante el pago de un salario y, por su parte, el artículo 21 del propio ordenamiento, establece que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. La interpretación armónica de estos preceptos conlleva a que el contrato no necesariamente debe constar en forma escrita; de donde se excluye que para demostrar la existencia del nexo laboral y las condiciones pactadas, debe únicamente hacerse a través de un documento

Así, no obstante la falta de documentos que demuestren la existencia del contrato de trabajo o las condiciones pactadas, no implica su inexistencia, sino que, en su caso, serán objeto de prueba distinta de la respectiva documental.

Por tanto, si durante la secuela procesal no existe conflicto respecto del desempeño en la jornada especial, que es la que excede de la jornada diaria mayor, pero respeta el principio constitucional de duración máxima de la jornada semanal de cuarenta y ocho horas, deberá presumirse que las partes acordaron tal evento, con independencia de que exista un convenio escrito, pues ello implica la aplicación de las modalidades previstas en el artículo 59 de la LFT, si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente que beneficie al trabajador; sin embargo, de existir desacuerdo entre las partes respecto de ese reparto de la jornada permitido en el precepto legal en cita, el patrón deberá demostrar ese hecho mediante los medios de prueba respectivos, lo que le corresponde por disposición expresa del artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que en caso de controversia, corresponde al patrón demostrar la duración de la jornada de trabajo.

En las relatadas condiciones y con fundamento en los artículos 192, párrafo tercero y 195 de la Ley de Amparo, esta Segunda Sala considera que debe prevalecer con carácter de jurisprudencia, el criterio sustentado en esta ejecutoria en términos de las tesis de los siguientes rubros y textos:

JORNADA DE TRABAJO. ES LEGAL LA QUE REBASA EL MÁXIMO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 61, CONFORME AL DIVERSO 59, AMBOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-De la interpretación de los artículos 58 a 61 de la indicada Ley, se advierte que la duración máxima de la jornada de trabajo prevista en el artículo 61 podrá verse excedida legalmente, ya que el artículo 59 permite que la relativa al sábado o la tarde de éste, pueda repartirse entre los restantes cinco días de la semana, es decir, deberán sumarse las horas que corresponden al sábado o a la tarde del mismo, a las horas que corresponden a cada día de la semana; de ahí que dicha jornada diaria podrá exceder de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta, pues la finalidad del indicado artículo 59 es permitir al obrero el descanso del sábado o la tarde del mismo, o inclusive, una modalidad equivalente.

JORNADA SEMANAL. EN LA DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS QUE LA CONFORMAN, SE PRESUME LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 59 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-En virtud de que el contrato de trabajo es un acto consensual, para cuya validez la ley no exige formalidad alguna, y de que el citado precepto legal permite una jornada especial que podrá exceder de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta; cuando en el juicio no existe conflicto respecto del desempeño en esa jornada, que excede de la jornada diaria mayor pero respeta el principio constitucional de duración máxima de la jornada diurna semanal de cuarenta y ocho horas, deberá presumirse que las partes acordaron tal evento, independientemente de que exista un convenio escrito, bastando la prueba del hecho de que así se ha desempeñado el trabajo sin inconformidad expresa del trabajador, pues ello implica la aplicación de las modalidades previstas en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, de existir desacuerdo entre las partes respecto del reparto de tal jornada, corresponde al patrón demostrar ese hecho mediante los medios de prueba respectivos, por disposición expresa del artículo 784, fracción VIII, de la Ley citada, que le obliga a demostrar la duración de la jornada de trabajo.

Resultado.- El juzgador toma en consideración apartándose de la verdad material, que si bien es cierto la parte demandada el patrón no se excepciono diciendo que había sido un acuerdo entre las partes de distribuir la jornada de trabajo, para que la trabajadora pudiera descansar dos días a la semana, acreditado con las tarjetas de asistencia que la trabajadora desempeñaba una jornada mayor al máximo que dice la Ley en el artículo 61 de la norma, pero la jornada total a la semana no supera las 48 horas máximas a la semana, de acuerdo al 69 de la Ley; por tanto el hecho que el demandado no se haya excepcionado al contestar la demanda que existió algún pacto o convenio entre las partes donde se decidió distribuir la jornada laboral semanal en cinco días, para que la empleada labore más de ocho horas diarias y descanse dos días a la semana; no menos cierto lo es, también, que ello no es determinante para afirmar que la jornada de trabajo excedía del máximo legal.

En tal razón, aún y cuando no existe una excepción por el demandado en su contestación del supuesto que fue un convenio o pacto de las partes distribuir las 48 horas de laborales a la semana, en solo cinco días de trabajo, pero con las pruebas comprobó que en la práctica se estaba aplicando de esa forma, con y sin convenio de las partes, se interpreta en el sentido de que la falta de formalidad de un contrato individual de trabajo escrito, no representa la invalidez.

Por tanto, la postura de la Segunda Sala de la SCJN dice: “*que si durante la secuela procesal no existe conflicto respecto del desempeño en la jornada especial, que es la que excede de la jornada diaria mayor, pero respeta el principio constitucional de duración máxima de la jornada semanal de cuarenta y ocho horas, deberá presumirse que las partes acordaron tal evento*”, con independencia de que exista un convenio escrito.

La interpretación relacionada de los indicados preceptos legales del capítulo II jornada de trabajo de la norma laboral, conduce a determinar que la duración máxima de la jornada de trabajo prevista en el artículo 61, podrá verse excedida legalmente si se estima que la relativa al sábado, o la mañana de éste, puede repartirse entre los restantes cinco días de la semana; es decir, deberán sumarse las horas que corresponden al día sábado laborales, a las horas que corresponden a cada día de la semana, lo que necesariamente lleva a la conclusión de que dicha jornada diaria podrá exceder de ocho horas días la jornada la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta, respectivamente, sin que ello constituya en modo alguno la existencia de una jornada ilegal, pues precisamente la finalidad que la indicada norma legal persigue es permitir al obrero el descanso del sábado o la tarde de ese día o, inclusive, una modalidad equivalente.

Por tal razón funda y motiva, que en aplicación a la norma laboral en el artículo 69, que dice que *por cada seis días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso*, es que resulta congruente e innecesario que exista una excepción opuesta por el patrón, y un convenio o acuerdo entre las partes para la distribución de las horas sea en solo cinco días de trabajo, relevando de acuerdo a la interpretación de la norma que puede o no excepcionarse el patrón, este cumple con la probar que en la práctica existe la distribución de la jornada semanal de 48 horas, en cinco días de trabajo; o bien que aún y cuando la jornada laboral que desempeñaba el trabajador pueda ser menor a las 48 horas de trabajo a la semana, es decir, que solo laboraba a la semana 40 horas, si a la hora del ofrecimiento de trabajo la jornada diaria laboral se aumenta y

se distribuye las 48 horas de trabajo de los seis días labores de la semana de acuerdo a la Ley, no resulta ilegal su aplicación, por lo que no trasgrede los derechos humanos.

Por tanto se concluye, que en la interpretación que hacen los Tribunales laborales al resolver el Laudo, es que aplica el criterio de *verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin sujetarse a las reglas o formulismo sobre estimación de las pruebas*, obliga a las Juntas a estudiar *pormenorizadamente*, esta última palabra significa de acuerdo al diccionario de la real academia española, *pormenorizadamente*, es una palabra compuesta que deriva de la palabra por y menor, lo define como *el conjunto de circunstancias menudas y particulares de algo*; en este caso las pruebas rendidas, haciendo la valoración de las mismas, de acuerdo al artículo 841 de la Ley, puede modificar las condiciones laborales de la jornada laboral del trabajador, respecto al hecho que mientras no sea contrario a que labore más de 48 horas a la semana, es legal la modificación de la jornada que venía desempeñando en la práctica.

En ese sentido los Dres. Alicia González Vidaurri y el Dr. Augusto Sánchez Sandoval, en su libro de Criminología, aducen que

*“... los juzgadores toman del expediente aquellas proposiciones que justifican sus posturas, dejan a fuera todas las que los contradigan, ello implica, que si desean mirar hacia un punto, dejan de ver otro. Por lo que para ver el expediente judicial, deben de dejar otras cosas contenidas en el mismo... La argumentación puede ser totalmente irracional basta con que se exprese justificándose en la norma pura o espuria, inclusive ocultando las emociones que determinan la decisión, o que pueda estar prejuiciada de acuerdo a la propia historia de quien decide...”*²³⁴

De acuerdo a lo descrito por los doctores, en relación al precepto 841 de la LFT, donde el juzgador utiliza el principio de a verdad sabida y buena fe guardada, le otorga

²³⁴ González, Vidaurri, Alicia, y Sánchez, Sandoval, Augusto, Criminología, Porrúa, 4ª ed. 2015, México, pág. 205.

facultades para las posturas de razonamiento que utilizan justificándolo, dejando de ver en el expediente judicial, aquellas excepciones o reclamaciones no acreditadas, justificando su argumentación con ese principio, donde el criterio emitido puede estar emitido por la propia historia de quien lo emite, basado en la norma.

4.5.2. Evidencia 2.- Derecho al disfrute de tiempo de descanso

Con relación al segundo caso que como evidencia se desarrolla, de acuerdo a los resultados finales, se analiza la presente CONTRADICCIÓN DE TESIS 2/2016. ENTRE LAS SUSTENTADAS POR LOS TRIBUNALES COLEGIADOS PRIMERO Y SEGUNDO, AMBOS EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO. 5 DE SEPTIEMBRE DE 2016. HORAS EXTRAS. LA MANIFESTACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL SENTIDO DE QUE GOZÓ O NO DE LA MEDIA HORA DE DESCANSO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 63 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES TRASCENDENTE PARA DETERMINAR SI EL RECLAMO DE SU PAGO ES VEROSÍMIL, SIN QUE PROCEDA PREVENIRLO PARA ACLARAR SU DEMANDA, EN CASO DE NO HABERLA REALIZADO. REGISTRO NÚM. 26862; DÉCIMA ÉPOCA; PLENOS DE CIRCUITO; GACETA DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. LIBRO 38, ENERO DE 2017, TOMO III, PÁGINA 1375. **(ANEXO D)**

Es importante señalar, que cuando se denuncia una contradicción de tesis, la SCJN estima conveniente analizar las consideraciones y argumentos en que los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes basaron sus determinaciones, de tal forma que se desarrollara la misma de manera sintetizada llegando a conclusiones al respecto, para efecto de sustentar la hipótesis de la presente investigación.

El Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, al resolver los diversos amparos que fueron promovidos, estimo necesario que la mención del trabajador de haber disfrutado de un descanso intermedio, era un factor determinante para considerar Inverosímil o no el reclamo de horas extras

El Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, sostuvo de los casos resueltos en amparos, que se puede adoptar un criterio que la jornada extraordinaria puede considerarse verosímil, a pesar de la omisión del trabajador de mencionar el tiempo de descanso intermedio.

"Asimismo, no debe inadvertirse que la Segunda Sala de la SCJN, al resolver la contradicción de tesis 446/2013, en lo que trasciende, precisó:

"... frente al reclamo de horas extras en el juicio natural, la inverosimilitud, constituye una apreciación que debe efectuar la Junta al hacer la valoración relativa de lo que afirma el actor, pues esa cuestión nace de la propia demanda, de forma que, aun cuando se tenga al demandado contestando la demanda en sentido afirmativo, por no comparecer a la audiencia de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la Junta debe valorar la reclamación respectiva para buscar la verdad legal, pues es permisible apartarse de las formalidades para apreciar los hechos en conciencia y el valor probatorio de lo afirmado por el trabajador en cuanto a la duración de la jornada laboral, se encuentra limitado a que se funde en circunstancias acordes con la naturaleza humana."

La Segunda Sala de la SCJN hizo hincapié que debe de examinar la razonabilidad del reclamo de pago de horas extras, a fin de determinar si la duración de la jornada es inverosímil, aun en el caso en el que el demandado no compareciera a la audiencia y se tuviera por contestada la demanda en sentido afirmativo, partiendo de esta idea la Junta podría a fin de allegarse de elementos para el conocimiento de la verdad, solicitar en términos del artículo 886 de la Ley laboral, hacer uso de sus facultades y solicitar pruebas de oficio, para resolver la controversia sobre la veracidad o lo inverosímil de las reclamaciones, partiendo de la idea que tales diligencias se estiman necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad. Por lo que las Juntas están constreñidas a examinar las actuaciones habidas, y hacer constar en autos ese análisis, y el sustento de su razonamiento; por lo que la ausencia de motivación, viola los derechos de los gobernados.

Ahora bien, también señala que los Tribunales laborales en la interpretación del artículo 841 de la norma, tienen la facultad apreciar en conciencia, sujetarse a las reglas fijas para la estimación y resolver a verdad sabida y buena fe guardada; pero esta

faculta, es decir no aplica en un espectro amplio, solo puede tener aplicación dentro de los límites de la litis, sin resolver más de lo solicitado, sin dejar de estudiar algún punto de la controversia, tampoco puede alterar los hechos, ni formular un raciocinio contrario a la lógica. Porque si llegará a realizarlo, incurriría en violaciones a los derechos de los gobernados, esto no implica que el precepto legal en sí mismo, contrarié los artículos Constitucionales 14 y 16. Del análisis que realiza el más alto Tribunal, se rescata que la Junta no puede resolver más de lo solicitado, es decir, para el caso de los trabajadores la facultad de la suplencia de la queja, se aplica en el sentido que derivado de la reclamación de su acción principal, donde se desprenden reclamaciones accesorias de la acción intentada, por lo que partiendo de esta idea, fuera del planteamiento de la litis, la autoridad no podrá suplir deficiencias adjetivas, solo sustantivas, subsanando la demanda o previniendo al trabajador ante la oscuridad de su reclamación.

Por tanto la Segunda Sala de la SCJN, sostuvo que es relevante al resolver la controversia, que la omisión de mención del trabajador de haber gozado de tiempo de descanso o no durante su jornada de trabajo, no puede estimarse que afecta la posibilidad de la autoridad jurisdiccional de resolver el asunto puesto a su consideración, en la reclamación de las horas extras, ya que en todo caso deberán tomar la literalidad en el reclamo hecho por el trabajador, y si el trabajador no especifica que descanso la media hora intermedia, entonces deberá considerarse que no lo hizo, partiendo de esa circunstancia, resolver la controversia en lo que estime pertinente. En tal razón resuelve que el criterio que debe prevalecer con carácter de jurisprudencia es:

HORAS EXTRAS. LA MANIFESTACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL SENTIDO DE QUE GOZÓ O NO DE LA MEDIA HORA DE DESCANSO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 63 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES TRASCENDENTE PARA DETERMINAR SI EL RECLAMO DE SU PAGO ES VEROSÍMIL, SIN QUE PROCEDA PREVENIRLO PARA ACLARAR SU DEMANDA, EN CASO DE NO HABERLA REALIZADO. Del precepto citado se advierte que los trabajadores tienen derecho a disfrutar de media hora de descanso, por lo menos, cuando desempeñan una jornada continua; por ende, la manifestación del trabajador de que gozó o no de ese período de descanso debe ser uno de los elementos a analizarse para determinar si es verosímil el reclamo del pago de jornada extraordinaria, por lo que su mención resulta trascendente; sin embargo, como el segundo párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del

Trabajo establece, de manera limitativa, los casos en los que puede prevenirse al trabajador para que aclare su escrito de demanda, y el tema de la forma en que desarrolló su jornada no es uno de ellos, no procede que las Juntas de Conciliación y Arbitraje efectúen el requerimiento mencionado y, en todo caso, deben analizar esa omisión con los demás elementos a su alcance para determinar si su reclamo del pago de horas extras es verosímil.

De lo anterior expuesto, se puede llegar a proponer, que al ser la Junta un Tribunal de conciencia, debe resolver las controversias, independiente de que el trabajador manifieste haber gozado de su derecho de descanso, la facultad de prevenir o subsanar respecto a las jornadas laborales, donde el trabajador reclama horas extraordinarias, y omite señalar si gozaba o no del derecho del descanso en términos de lo que establece el artículo 63 de la norma laboral, no exime del derecho a ser sujeto de análisis por parte de la Junta.

De acuerdo a la postura de la Segunda Sala de la SCJN, que debe de examinar la razonabilidad del reclamo de pago de horas extras, a fin de determinar si la duración de la jornada es inverosímil, aun en el caso de que el demandado no compareciera a la audiencia y se tuviera por contestada la demanda en sentido afirmativo, en uso de sus facultades la Junta podría a fin de allegarse de elementos para el conocimiento de la verdad, solicitar en términos del artículo 886 de la Ley laboral, solicitar pruebas de oficio, para resolver la controversia sobre la verosimilitud o inverosimilitud de las reclamaciones. Incluso concluir si la actividad laboral en el puesto que se desempeñaba el trabajador requiere o no un esfuerzo físico extenuante que le impida laborar la jornada extraordinaria.

Una particularidad de la confrontación de la presente investigación sobre el caso de estudios y las dos jurisprudencias citadas, es que los tribunales señalan que existe obscuridad y deficiencia de la queja por parte del trabajador. Sin embargo, del análisis realizado, se puede observar que el criterio de oscuridad de la demanda es aplicable al caso de en específico del trabajador en su calidad de actor, en el caso de la deficiencia y oscuridad de las excepciones no es manejada e interpretada. En una controversia donde al contestar el demandado es deficiente en su planteamiento, o no acredita sus extremos, a la hora de resolverla Junta, bajo el principio de *“a verdad sabida y buena fe*

guardada”, si de la reclamación realizada por el trabajador en su demanda, se observa la reclamación de una jornada inverosímil, apartándose de todo formulismo y de la verdad material, la Junta puede declarar como Inverosímil no creíble la jornada reclamada por el trabajador, por lo tanto absolver al patrón de dicha prestación.

4.6. Propuesta:

Primero.- La obligatoriedad en los controles de asistencia para los trabajadores, por parte de los empleadores

La transformación judicial que hoy se vive en la impartición de justicia es algo que definitivamente debe de irse modificando, ya que así la vida social, política y económica de nuestro país avanza de una forma impresionante, como nuestras leyes las cuales resultan ser obsoletas. Uno de los más arduos problemas que se presenta en el derecho del trabajo es la aplicación de la interpretación de la norma, en razón que la legislación mexicana laboral, en su exposición de motivos manifestó:

El derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienen una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo. Esta consideración condujo a la formación de una sola ley que, al igual que su antecesora, abarca todas las partes en que se compone el derecho del trabajo.²³⁵

En razón del espíritu del derecho del trabajo, que es buscar la regulación armónica entre el capital y el trabajo, es por ello que la interpretación está plenamente señalada que se realizara a favor del trabajador, tal y como quedo establecido en el artículo 18 de la LFT, es del tal forma que la interpretación procesal si acaso se tuviera que realizar tendría que ser en el sentido que aplica este principio jurídico. Sin embargo, esto no implica que a través de la aplicación de la justicia, se permitan violaciones al debido proceso.

²³⁵ Bermúdez Cisneros Miguel. Bermúdez Quiñones Miguel. Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo. México, Trillas, 2010. Pág. 36 y 37.

Es por ello que la propuesta que se realiza derivada del caso de estudio es que la aplicación de la norma sea realizada en términos de lo que establece el artículo 6 y 18 de la legislación laboral. O en su caso sea aplicado el artículo 804 de la LFT, en su fracción III, a una obligación laboral del patrón de que existan controles de asistencia.

Hoy con las nuevas tecnologías a través de los medios electrónicos, estos pueden ser considerados como instrumentos de registro de controles de asistencia, ya que de esta forma se podría combatir las contingencias de reclamaciones Inverosímiles de jornadas extraordinarias, de otra forma la forma de aplicar la justicia se viene realizando de una forma desequilibrada para las partes el patrón y el trabajador, en un juicio. Toda vez que si una jornada laboral resulta ser inverosímil porque la fuente de trabajo no realiza actividades prolongación de jornadas laborales, y es condenada en un procedimiento a un pago excesivo por una reclamación Inverosímil, atenta contra los medios de producción, y sobre todo por la permanencia de la fuente de trabajo.

Pero también lo es que si un trabajador llega a realizar una jornada extraordinaria, y por la necesidad económica de obtener mayores ingresos, derivado a los bajos salarios que se tienen en el país, no son pagadas en términos de lo que establece en sus artículos 66, 67 y 68 de la LFT, esto también rompe con el equilibrio de quien entrega su fuerza de trabajo, y su respectiva remuneración económica.

Es por ello que es fundamental que al momento de ser interpretada la Ley, la autoridad obtenga a través de sus facultades todos los elementos necesarios para poder absolver o condenar a los patrones, y no justificar en términos del artículo 841 de la norma laboral, el resolver los laudos *“a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando lo hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas”*, toda vez que este principio no envuelve la suplencia de la queja procesal. Simplemente al ser un tribunal de conciencia, existe el deber de interpretar la norma a favor de los trabajadores en caso de duda, por lo que el presente caso de estudio, dejó ver a la luz, la forma en que se interpretaba la norma de manera contraria a los principios que rigen la materia del derecho del trabajo.

Ahora bien, apartándonos del formulismo con el que se encuentra regulada la legislación laboral respecto al tema de la Interpretación de la norma, en caso de duda sea aplicada en favor del trabajador. Si se pensara en una legislación de estricto derecho, tampoco en sus bases se permite que exista la suplencia procesal, circunstancia que sucede con el criterio de Inverosímil, toda vez que dicho criterio no es de equidad, y hoy se busca la equidad entre las partes, partiendo de ese principio el realizar un criterio de Inverosímil para la aplicación del derecho en la reclamación de jornadas extraordinarias de trabajo, rompe con el principio de equidad entre las partes, es por ello que se tiene que reformular, las condiciones en que se evalúan para determinar nuestros tribunales los motivos que fundan, sus criterios.

Segundo.- Resolver los tribunales laborales en el tema de reclamación de jornadas extraordinarias con equidad.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 2 de la LFT, la norma laboral tiende a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. Es en ese sentido que la presente propuesta es en el sentido del equilibrio procesal entre las partes para la valoración de la autoridad a la hora de juzgar.

De acuerdo al análisis del caso de estudio, se pudo discernir que las jornadas, no necesariamente se realizan de ocho horas diarias, ya que de acuerdo a lo establecido en el artículo 59, *los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente*, con ello, queda claramente establecido que la labor de 48 horas de trabajo a la semana puede ser distribuido en el número de días que la parte patronal y el trabajador determinen. Luego entonces, no necesariamente la jornada por día es de ocho horas, ya que en de acuerdo a este artículo, se establece una excepción a la regla de permiso a, poder realizar la modificación del número de horas diarias de la prestación de servicio del trabajador, con la finalidad de obtener el descanso por la

tarde del sábado o bien, en cualquier modalidad, pudiendo ser la semana inglesa o reducida.

Con ese orden de ideas es que el derecho laboral, realmente se interpreta en un aspecto subjetivo como lo dice la norma, al establecer el principio que los laudos serán resueltos, a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en congruencia, con las pruebas ofrecidas y obtenidas durante el proceso; esta aplicación del derecho, se aparta de los cánones de la aplicación del derecho civil como un ejemplo, porque para esta área del derecho la misma norma condiciona a que se identifique los efectos jurídicos específicos, que la misma disciplina señala.

En razón de lo expuesto es que de acuerdo a la comprobación de la hipótesis, donde se concluyó lo siguiente:

Primero.- En el análisis del caso, la ley, la jurisprudencia y las entrevistas realizadas a los servidores públicos de las Juntas de Conciliación en el ámbito de competencia Federal y Local en la Ciudad de México, el criterio de Inverosímil en la reclamación de pago de jornadas de trabajo extraordinarias lo basan en las siguientes premisas:

- 1.- Planteamiento de las demandas deben ser congruentes con los hechos.
- 2.- Reclamaciones de jornadas se debe precisar los tiempos de descanso;
- 3.- Omisión de descripción de funciones de la categoría que desempeñan.
- 4.- Omisión de descripción de circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se desarrollaban sus jornadas extraordinarias de trabajo.
- 5.- Temporalidad en que llevaba realizando jornadas extraordinarias.
- 6.- Exposición del detrimento a la salud que ha generado el realizar jornadas de trabajo extraordinarias.
- 7.- Así como el hecho de si ya había sido exigido el pago a su empleador.

Por lo que si no estaban descritos estos elementos en la demanda, resultaba razonable para la autoridad determinara como Inverosímil la reclamación del pago de las horas de trabajo extraordinarias por el trabajador, durante su relación de trabajo con el patrón, con base en estos argumentos el juzgador fundaba y motivaba el no entrar al estudio de fondo, aún y cuando los extremos, las excepciones opuestas por el patrón no hubieran sido acreditadas en el juicio.

Segundo.- Analizando el estudio del caso, la teoría de la interpretación jurídica desde la perspectiva de Riccardo Guastini, y la postura de Michele Taruffo, al igual que las entrevistas realizadas a los servidores públicos de las Juntas de Conciliación en el ámbito de competencia Federal y Local en la Ciudad de México, la facultad de interpretación de la norma basada en los artículos 6 y 18 de la LFT, los Tribunales laborales crean un nuevo derecho, con la interpretación de norma, donde el criterio jurídico aplicable atribuye beneficios a favor del patrón, por tanto la interpretación de la norma no infiere crear una figura procesal de la suplencia de la carga de la prueba o suplencia de la carga procesal en favor del patrón, tampoco otorga facultades para que se conciba con ello una nueva forma de interpretación en la aplicación de la Ley a la hora de resolver los laudos, fundando y motivando el argumento a través de la figura establecida en el artículo 841 de la LFT.

Es por ello en términos de lo expuesto, la propuesta de resolver con equidad no es algo único y exclusivo en lo establecido ante las diferencias biológicas, sociales, y culturales de hombres y mujeres, donde se limite al apartado de igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores, sino que esta fórmula sea aplicada también en el derecho procesal, respetando en todo momento la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo.

4.7. Conclusiones

CONCLUSIONES CAPÍTULO PRIMERO

En el presente capítulo se ha iniciado con la conceptualización de la jornada laboral, los tipos de jornada de trabajo, el análisis de las horas de trabajo extraordinarias, y su forma de pago, también se desarrolla la definición de la verdad, y los tipos de verdad aplicables jurídicamente; así como, la exposición clara entre lo verosímil y lo inverosímil, y por último la relación entre la verdad, verosimilitud y probabilidad.

Del desarrollo de este capítulo, se concluye que la jornada laboral puede tener una diversificación fuera de lo que se conceptualiza de manera específica a la Ley, como es la jornada diurna, nocturna y mixta, a la jornada reducida ilimitada y continua, con ello tener con claridad diversidad de jornadas laborales; así como, la jornada de trabajo extraordinario, su desarrollo y las causas que derivan la prolongación de la jornada laboral.

Con respecto a los conceptos de la verdad, en sus diferentes tipos de verdad, los cuales son formal, empírica, jurídica, obtenemos que cada uno de ellos se basa en las consideraciones que derivan del tipo de circunstancias en donde se desarrollan, pudiendo determinar que la verdad es relativa y no absoluta, y que de acuerdo a los hechos que se pretenden acreditar, se basan en premisas o preposiciones, donde el juzgador a través de diversos métodos, podrá determinar cuales se aproxima a la verdad. Así como el Estado a través del poder que ejerce en los tribunales laborales, impone el concepto de verdad legal con los criterios jurisprudenciales, lo cual no tiene nada que ver con la justicia, con la cual califica los actos como legales o no.

Así también, quedando definida las diferencias en la correspondencia de las definiciones de verosimilitud y probabilidad, en donde los axiomas que se utilizan, no resultan iguales, aunque pudiera para muchos parecerlo. La probabilidad resulta ser

una disminución gradual del contenido informativo, en cambio la verosimilitud, representa el acercamiento a la verdad amplia, donde se combina la verdad y el contenido, y la probabilidad se combina la verdad con la falta de contenido, es decir que mientras una se funda en el contenido de sus hechos, otra se determina en razón de la falta de contenido como cierto, en donde su medición puede realizarse de manera numérica porcentual, y que se puede acercar a la verdad, pero jamás se puede concretar con algo absolutamente cierto.

CONCLUSIONES SEGUNDO CAPÍTULO

Dentro de la transformación del derecho, en el cual se encuentra implícito el derecho del trabajo, es lo relacionado con la reforma al artículo 1, de nuestra CPEUM, el cual quedo plenamente desarrollado en el que se identifica los derechos de las personas, como entes jurídicos sujetos de derecho humanos, en todo lo que se genere, no siendo exclusivo de personas físicas, si no de las morales, las cuales en su esfera jurídica se aplicara la protección más amplia como titulares de derechos. De ahí parte la modificación al principio pro operario, por el principio pro persona, el derecho al debido proceso, donde los ordenamientos normativos favorecerán en todo tiempo la protección a las personas, por lo que se deberá de modificar la interpretación de las normas deberá ser compatible a los la carta magna, y a los tratados internacionales donde México forme parte, de acuerdo al principio de convencionalidad.

Parte de lo que se aborda en este capítulo es el origen de la limitación de la jornada laboral y su regulación jurídica, es parte de lo que se analiza en el presente capítulo, movimientos históricos precursores de los derechos de los trabajadores fue el que realizaron trabajadores con la Huelga de Rio Blanco en Veracruz por los textileros, en Cananea, Sonora, que realizaron los mineros, un parte aguas importante de la historia de México sobre el derecho del trabajo, iniciando con nuestra CPEUM de 1917 en donde se determina la regulación de la jornada laboral, parte del proceso de la limitación de la horas de trabajo en la historia, nos remonta desde la esclavitud en las

cuales existían jornadas laborales de 16 horas, y los salarios tan bajos, hoy los salarios siguen bajos, aunque las jornadas laborales se han reducido a ocho horas diarias.

La modificación de la jornada laboral de la LFT de 1930, a la actualmente vigente, se modifica sustancialmente con el sentido de que se establezca como una jornada efectiva, así hoy como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón. Así como la forma en que se regulan las jornadas laborales, como diurna, nocturna, mixta, extraordinaria, continua, de emergencia, algunas nominadas y otras innominadas por la Ley. En ese sentido la prolongación de la jornada de trabajo tiene consecuencias, tales como el beneficio a una retribución, y la limitación semanal para su desempeño laboral, otorgando la facultad de extraordinaria por su prolongación en circunstancias extraordinarias.

También se aborda la obligación y la sanción obtenida como consecuencia de la omisión de los patrones, en materia laboral tiene una particularidad a diferencia de otras materias del derecho, que la carga de la prueba en el procedimiento le corresponde al sujeto patronal acreditar que dio cumplimiento con sus obligaciones en términos de la Ley, siendo que en otras materias del derecho, se aplica el principio del que afirma un hecho, está obligado a probarlo, en la materia del trabajo, ese principio se rompe, en razón de que buscando el equilibrio entre las partes, la obligación de acreditar el cumplimiento y no la omisión o el haber dejado de hacerlo le corresponde al patrón y no al trabajador, es por tal motivo el efecto de la carga de la prueba.

De la interpretación con los criterios adoptados por los juzgadores, se analizó cual fue la trascendencia jurídica de las resoluciones, y si estos se encontraban razonados en los términos propuestos por la LFT. Así como, la lógica empleada para resolver los Laudos a verdad sabida y buena fe guardada, de ahí es que se parte que el derecho no cambia a la sociedad, es la realidad social la que cambian el derecho, ya que al presentarse hechos que no están previstos en la norma. Concluyendo que derivado a la naturaleza del hombre, este no podría laborar un número prolongado de horas de trabajo, sin que tuviera derecho al goce de horas de trabajo, para reponer las

energías. Así también, la distinción que realizan dependiendo la categoría del trabajador, por lo que resulta ser permisivo o no que realice la prolongación de la jornada de trabajo; sin embargo, no se asume como tal para efectos de cuantificaciones de pago.

Y por último se aborda, como desde los convenios suscritos por México, ante organismos internacionales se diferencia las jornadas laborales extraordinarias, así como, la concepción sobre las hora de trabajo para comercio y oficinas, el cual se distinguirá entre las condiciones que desarrollara personal en establecimientos de comercio, industriales, agrícolas, transporte y los dedicados al tratamiento de hospitalización, exceptuando de su aplicación aquellos establecimientos de trabajos familiares, oficinas públicas, personal de confianza, personal que viaja continuamente. Dentro de lo relevante que señala en el Convenio C030, convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficina), así como deja de manifiesto que la distribución de las horas de trabajo por día, no deben de exceder de diez horas cada día.

Con relación a la reducción de la jornada de trabajo, este es un tema que aún se sigue trabajando en México, y que puede resultar algo muy lejano de que se concrete en nuestro país.

CONCLUSIONES DEL TERCER CAPÍTULO

En el presente capítulo se analiza el caso de estudio, con el razonamiento jurídico de la aplicación de la interpretación de la norma en la administración de la justicia laboral a través de los criterios jurisprudenciales. Estos razonamientos desde la perspectiva planteada por las Juntas Locales y Federales en los Laudos emitidos, y las resoluciones en los juicios por parte de los tribunales de justicia con la interpretación del criterio de Inverosímil.

El caso de investigación, lleva a establecer cuáles son los puntos críticos del caso de estudio, como son la ausencia de registros de asistencia, planteamientos deficientes en las demandas, reclamación de horas extras, fundadas en circunstancias

acordes a la naturaleza humana, el desequilibrio procesal en la valoración de las acciones, excepciones, y pruebas ofrecidas por las partes. Parte del análisis que se obtuvo, sobre los diversos amparos que conformaron las respectivas jurisprudencias que concursaron en la denuncia de la controversia, dio como origen el resultado de estudio, la forma en que se aplica e interpreta la Ley, de las cuales se obtuvo que existe diversas justificaciones para entrar al estudio de fondo, donde exista o no excepciones opuestas de reclamación de jornadas extraordinarias de trabajo Inverosímil, por consiguiente determinar resultados preliminares.

Ahora bien, el subsanar excepciones por parte de las Juntas o lo Tribunales en las controversias de reclamación de horas extraordinarias, genera un desequilibrio procesal, que deja en estado de indefensión a la parte trabajadora, ya que al no prevenir o darle derecho al trabajador de acreditar la afirmación establecida en su demanda, relevando a la parte patronal a demostrar en juicio que el trabajador en ningún momento de su relación de trabajo desempeño jornada laborales extraordinarias, que son motivo del reclamo, establece un trato desigual entre las partes a la hora de juzgar, dejando de lado el establecer el criterio de los preceptos 6 y 18 de la LFT.

CONCLUSIONES DEL CUARTO CAPÍTULO

De acuerdo a lo expuesto y a la demostración de la hipótesis de la investigación, me quedo con la reflexión de la siguiente frase *“más verosímil no significa ser más probable”*, tal y como lo señala el Dr. Arturo Erdely²³⁶, por lo que partiendo de la construcción de ideas la Verosimilitud o Inverosimilitud, se refiero a discursos que en la norma jurídica donde las partes actor y demandado, es decir trabajador y patrón, concursan para obtener un resultado formal favorable a través de las resoluciones de los juicios.

²³⁶ Erdely Ruiz Arturo, Verosimilitud versus probabilidad, Material de apoyo para cursos impartidos y diseñados, Catedrático de la Universidad Nacional Autónoma de México, <https://sites.google.com/site/arturoerdely>, 2017, México. consultado el 30 de abril de 2017.

Y que el presente caso de estudio, se habla sobre el criterio Inverosímil que emiten los tribunales laborales a la hora de la reclamación de pago de tiempo extraordinario, con base a razones antes expuestas, y de acuerdo a lo establecido en la probabilidad de que un hecho pueda determinarse como cierto, esto no se puede determinar con la omisión del juzgador de determinar como algo no creíble de realización, en razón de que las condiciones del ser humano no podrían tener un menoscabo en su salud, sin poder hacer valer las facultades que tiene instituidas las para obtener el conocimiento de la verdad.

Por lo que se obtuvieron como resultado, del análisis a la pregunta de investigación y, la comprobación de la hipótesis planteada, se realizó la confrontación de resultados preliminares como la interpretación del tópico jurídico de jornada excesiva y jornada inhumana, en la que se puede concluir que la diferencia entre uno y otro, es el hecho notable del número de horas en el que se desempeña una jornada laboral, que puede caer en un exceso de los horarios establecidos como máximos en la Ley, mientras que en el caso de jornada inhumana la línea puede estar tan delgada para poder determinarlo como esclavitud. Hoy en México sigue dándose casos aislados de esclavitud física, aún que como se ha analizado las nuevas formas de trabajo y la tecnología, no logran ponerse límites al respecto, sobre el término de una jornada laboral.

Otro análisis de los resultados preliminares fue la ausencia de controles de asistencia, respecto a este tema el fondo que lleva a las controversias, justamente se parte de esta omisión patronal a tener un sistema de registro, muchas de ellas por omisión de los empleadores, o simplemente porque la misma Ley Laboral, no se encuentra actualizada a las formas actuales de registro, con la nuevas tecnologías informáticas que ponen en desventajas a las empresas, en los juicios de reclamación de jornadas extraordinarias, que les llevan a que negar la forma de registro de asistencia, es por lo cual una necesidad imperante el poder reconocer todo tipo de formas de registro desde materiales, hasta digitales, de tal manera que no se establezca en un estado de desequilibrio procesal entre las partes.

En cuanto a las facultades de las JLCA y Federales, respecto a subsanar la deficiencia de la acción o prevenir, en caso de la reclamación de horas extraordinarias, se pudo analizar con los criterios jurisprudenciales que entraran al estudio del fondo e incluso si a la hora del reclamo en la demanda los trabajadores manifiestan haber gozado del derecho de descanso, para no poder determinar cómo Inverosímil su reclamación, ya que de otra forma no entran al estudio de fondo de la controversia. En ese mismo orden de ideas, los Tribunales, a la hora de realizar la valoración de las controversias, observan que si bien es cierto, existen acuerdos verbales, también lo es que en el caso de la reclamación de jornadas extraordinarias, si en la manifestación de su demanda el trabajador es omiso en manifestar haber gozado del derecho de descanso, se estaría en el supuesto de inhumana, por lo tanto Inverosímil, y no por que no exista, sino porque no, se acredita en juicio.

Respecto al último resultado preliminar que se confrontó, se analizó el criterio de aplicación de la interpretación de la LFT en términos de lo establecido en sus preceptos 6 y 18, y sus alcances. Bajo esa idea, se resalta que la materia laboral es de carácter social, por tanto se diferencia con otras normas jurídicas ya que no se aplica de estricto derecho, si no, con el principio “in dubio pro operario”, en donde el juzgador utilizara su criterio jurídico en el sentido más favorable al trabajador. Sin embargo, de acuerdo al caso de estudio, el fundamento que lleva a las autoridades a utilizar en las controversias en la reclamación de pago de jornadas extraordinarias, es el que resulta Inverosímil la realización de estas, toda vez que resulta incongruente a las condiciones humanas, generando un desequilibrio procesal en la valoración de las acciones, excepciones y pruebas de las partes en el juicio.

De tal forma que de la confrontación de los resultados finales, se obtuvieron dos finales planteamientos de reclamaciones deficientes y, por último la creación de la figura procesal de suplencia de la carga de la prueba, con esta última releva al patrón la obligación de cumplir con sus responsabilidades que conforme a la Ley tiene la carga de la prueba acreditar. Esto lleva como dice N. Chomsky en el libro Obras esenciales, Michel Foucault “...En la actualidad el Estado tiene el poder de imponer un

*determinado concepto de lo que es legal, pero ello no implica que esto sea justo: el Estado puede perfectamente equivocarse en su definición...*²³⁷, es decir, los Tribunales a través de sus criterios en jurisprudencias o tesis, imponen un concepto, y para el presente caso de estudio, utilizan el calificativo de Inverosímil, pero no, por ser falso o verdadero, si no por el por hecho de que aplican un criterio, con fundamento en la verdad sabida y buena fe guardada.

Dentro de lo expuesto, coincido con lo manifestado por los Dres. Alicia González Vidaurri y el Dr. Augusto Sánchez Sandoval, en su libro de Criminología, donde se puede concluir que los juzgadores elaboran sus resoluciones y emiten sus interpretaciones, a partir de sus propias historias, solamente toman del expediente judicial aquellas propensiones que justifican sus posturas, y dejan de observar aquellas que les contradigan, ocultando sus emociones que determinan su decisión o que puede estar prejuiciadas, en la interpretación de la norma.

Partiendo de esas dos ideas expuestas por los autores, la autoridad utiliza su facultad de dominio a través del criterio jurisprudencial de Inverosímil, define un comportamiento, infringe la propia norma del Estado, sea legal o no, alejándose de la legalidad o no, resultado prudente su aplicación del criterio cuando se califiquen actos reclamados por los trabajadores relacionados a jornadas de trabajo extraordinarias.

Del paradigma en el orden jurídico de la interpretación de la LFT, el mismo de acuerdo a los artículos que se utilizan para el caso de estudio es el 6 y 18 de la norma, sustancialmente en lo que se refiere sobre la interpretación de la norma en caso de duda, se aplicara a favor del trabajar. En ese orden de ideas, es que se observa que con jurisprudencia que se analiza en la presente investigación, respecto a la legalidad de las autoridades juntas o tribunales, procedan al estudio de razonabilidad del tiempo extraordinario de trabajo, cuando se advierte la duración de la jornada es Inverosímil. La autoridad, aplica su empoderamiento para juzgar, subsanando deficiencias patronales, con el fundamento establecido en el artículo 841 de la Ley, *“Los laudos se*

²³⁷ Foucault Michel, *Obras esenciales*, 1ª ed., Barcelona, México, Paidós, pág. 419.

dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas...”; con ese criterio de aplicación de la norma, se justifica la forma de interpretación de la norma por el juzgador, donde hace valer la postura que tiene con respecto a la experiencia, e incluso justificando por qué no entrar al estudio de los hechos en conciencia.

Como bien señala Michel Foucault en su libro de Obras esenciales, *II Estrategias de poder*, donde señala que *“la verdad no quiere decir, el conjunto de cosas verdaderas que hay que descubrir o hacer aceptar, sino, el conjunto de reglas según las cuales se discrimina lo verdadero de lo falso, y se ligar a lo verdadero efectos políticos de poder, se trata en torno al estatuto de verdad y al papel económico – político...”*²³⁸. A partir de aquí, es que la decisión que se toma de aplicación del criterio de Inverosímil, no inicia de la idea de establecer el discernimiento de lo que es falso o verdadero, sino, justificar la protección del capital a través de la aplicación de la leyes y de la supremacía del poder de los juzgadores para interpretar la norma, sobre la misma norma.

Es por ello que me quedo con la frase del Dr. Arturo Erdely *“más verosímil no significa ser más probable”*, ya que el resultado jurídico que se obtiene de una controversia por reclamación de jornadas extraordinarias, fundada en la interpretación de la norma, resulta no ser el conocimiento de la verdad, ya que en términos de lo que se ha desarrollado, en una controversia las partes construyen verdades, las cuales ser impulsadas con las pruebas que ofrecen durante el proceso, y de tal forma que no se busca obtener la verdad real de los hechos, sino el resultado que en la controversia resulte, sea condenatorio o absolutorio, es por tal razón que el criterio de inverosímil aplicado por los juzgadores, no resarce y termina de ser satisfactorio para las partes.

²³⁸ Foucault Michel, *Obras esenciales*, 1ª ed., Barcelona, México, Paidós, pág. 390.

ANEXO A

Capítulo 3, caso de estudio; JURISPRUDENCIA 2ª./J.7/2006, NOVENA ÉPOCA: HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL.

Época: Novena Época
Registro: 175923
Instancia: Segunda Sala
Tipo de Tesis: Jurisprudencia
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo XXIII, Febrero de 2006
Materia(s): Laboral
Tesis: 2a./J. 7/2006
Página: 708

HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL.

Tratándose del reclamo del pago de horas extras de labores, la carga de la prueba sobre su existencia o inexistencia o sobre la duración de la jornada, siempre corresponde al patrón, pero cuando la acción de pago de ese concepto se funda en circunstancias inverosímiles, por aducirse una jornada excesiva, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, además de que en la valoración de las pruebas deberán actuar con apego a la verdad material deducida de la razón, inclusive absolviendo de su pago, sin que sea necesario que el patrón oponga una defensa específica en el sentido de que no procede el reclamo correspondiente por inverosímil, dado que esa apreciación es el resultado de la propia pretensión derivada de los hechos que invoca la parte actora en su demanda, de manera que la autoridad jurisdiccional, tanto ordinaria como de control constitucional, debe resolver sobre la razonabilidad de la jornada laboral, apartándose de resultados formalistas y apreciando las circunstancias en conciencia.

Contradicción de tesis 201/2005-SS. Entre las sustentadas por el Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito y el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 20 de enero de 2006. Cinco votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Tesis de jurisprudencia 7/2006. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintisiete de enero de dos mil seis.

Registro Núm. 19410; Novena Época; Segunda Sala; Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo XXIII, Marzo de 2006, página 1100.

HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 201/2005-SS. ENTRE LAS SUSTENTADAS POR EL QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO Y EL DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

MINISTRA PONENTE: MARGARITA BEATRIZ LUNA RAMOS.
SECRETARIA: ESTELA JASSO FIGUEROA.

CONSIDERANDO:

CUARTO. El Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver los amparos directos 6153/2003, 9513/2003, 15033/2003, 23733/2003 y 3173/2004 emitió la tesis de jurisprudencia cuyos datos de identificación, rubro y contenido se citan a continuación:

"Novena Época

"Instancia: Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito

"Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

"Tomo: XIX, mayo de 2004

"Tesis: I.13o.T. J/4

"Página: 1513

"HORAS EXTRAS, RECLAMACIONES INVEROSÍMILES. PROCEDE SU ANÁLISIS EN EL AMPARO AUN CUANDO NO EXISTA EXCEPCIÓN EN ESE SENTIDO, Y EL DEMANDADO SÍ SE HAYA DEFENDIDO SOBRE TAL RECLAMO. De acuerdo con el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, la carga de la prueba del tiempo efectivamente laborado, cuando existe controversia sobre ello, siempre corresponde al patrón; sin embargo, aun cuando no se haya opuesto excepción tendiente a controvertir el horario inverosímil precisado por el reclamante, es legal abordar su estudio en la vía constitucional al haber existido defensa opuesta en relación con la jornada, pues la actitud del patrón de controvertir la procedencia de esa prestación da la pauta para que el tribunal se encuentre en aptitud de analizar, con apego a la verdad material deducida de la razón, si la jornada alegada es susceptible de desarrollarse por una persona, o bien, si aquélla resulta inverosímil por no ser acorde con la naturaleza humana."

Los antecedentes y consideraciones de las ejecutorias que conforman la invocada tesis de jurisprudencia se relacionan a continuación:

a) Amparo directo DT. 6153/2003. En el juicio principal, el actor demandó el pago de horas extras. Señaló que laboró en un horario de las siete treinta a las diecinueve treinta horas, diariamente de lunes a viernes.

La parte demandada al contestar manifestó que al actor nunca se le autorizó por escrito laborar tiempo extraordinario y señaló que el horario era de ocho a dieciséis horas de lunes a viernes.

En un primer laudo la autoridad responsable absolvió al demandado del pago de todas las prestaciones. Inconforme con esa determinación el actor promovió juicio de amparo registrado con el DT. 15033/2003 donde se le otorgó la protección constitucional para que la Junta se pronunciara sobre las cuatro horas extras laboradas reclamadas por el actor. En cumplimiento de esa ejecutoria, se dictó diverso laudo en la que se absolvió del concepto de horas extras por considerar que el demandado comprobó que conforme a la cláusula contractual se requiere autorización por escrito del patrón para laborar tiempo extraordinario y que en el caso no existe constancia que demuestre que el actor cumple con ese requisito.

Inconforme la parte obrera, promovió juicio de amparo y el tribunal del conocimiento estima que es correcta la decisión porque si bien es cierto que se tuvieron por perfeccionadas las tarjetas de asistencia, las mismas aparecen ilegibles, lo que imposibilita conocer con certeza el horario que realmente laboraba el trabajador; además fueron ofrecidas por el periodo comprendido del primero de febrero al treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y siete, lo cual resulta incongruente con la forma en que se demandó la prestación, es decir, el reclamo fue por los últimos cinco años de labores, de ahí que si el despido ocurrió el trece de marzo de mil novecientos noventa y ocho, el reclamante debió ofrecer las tarjetas correspondientes al periodo del primero de enero al trece de marzo de mil novecientos noventa y ocho. Asimismo, resolvió que no obstante que existió la presunción derivada de la prueba de inspección que ofreció el actor para demostrar que laboró tiempo extraordinario, la misma quedó desvirtuada al tomar en consideración la jornada de labores precisada por el trabajador, esto es, el actor indicó que ingresaba a su trabajo a las siete horas con treinta minutos de lunes a viernes de cada semana y salía a las diecinueve horas con treinta minutos, laborando cuatro horas extras diarias, mismas circunstancias que asentó al ofrecer la prueba de inspección, lo que conduce a determinar que trabajó, según dicho del actor, doce horas diarias continuas, sin tomar alimentos o reposar para tomar energías, pues para el caso no indicó que dentro de ese lapso contara con tiempo necesario para ello, por tanto, su reclamo resulta inverosímil, ya que la forma en que dijo desempeñaba sus labores, no es acorde con la naturaleza humana, porque el número de horas laboradas continuamente no permite estimar que así se haya realizado, dado que el común de los hombres no puede laborar en esas condiciones.

b) Amparo directo DT. 9513/2003. En el juicio principal el actor demandó el pago de horas extras durante todo el tiempo que duró la relación de trabajo.

La parte demandada contestó que el actor administraba su jornada, dentro de los límites legales, como asesor a diversos clientes de la empresa, es decir, dada la naturaleza del trabajo contratado, efectuaba sus labores fuera del domicilio de la empresa y durante periodos que eran fijados por el actor con los clientes, de tal suerte que la jornada era variable pero administrada por él.

En el laudo la Junta absolvió del tiempo extra por tratarse de una prestación exagerada, pues señaló que no es posible que el actor hubiese laborado tanto tiempo sin sufrir menoscabo en su salud física y mental.

En contra de la absolución del tiempo extraordinario, el actor formuló concepto de violación en el cual sostuvo que la Junta dictó un laudo incongruente al establecer que no era posible que hubiese laborado las horas extras reclamadas sin sufrir menoscabo en su salud, apreciaciones subjetivas que realizó la autoridad, cuando debió decidir sobre lo pedido y las excepciones opuestas por la demandada quien únicamente señaló que el actor auto-administraba su jornada laboral.

Sobre el argumento anterior, el Tribunal Colegiado consideró que no asiste razón al quejoso al decir que la responsable sólo debe limitarse a analizar lo pedido por el actor y las excepciones opuestas, pues cuando el reclamo es de tiempo extraordinario, aun cuando no se haya alegado

la inverosimilitud, la Junta está facultada para abordar su estudio, siempre y cuando el demandado haya controvertido esa pretensión.

c) Amparo directo DT. 15033/2003. El actor reclamó horas extras laboradas durante todo el tiempo en que prestó servicios a los demandados. Indicó que laboraba de ocho a veinte horas de lunes a sábado, de donde resulta una jornada de setenta y dos horas extras semanales, es decir, cada semana trabajó veinticuatro horas extras.

El demandado negó ese horario, toda vez que trabajaba de las ocho a las diecisiete treinta horas de lunes a viernes.

La Junta responsable absolvió del pago de horas extras, para tal efecto, se apoyó en una prueba testimonial mediante la cual la empresa demostró que el trabajador laboraba de ocho a cinco treinta de la tarde y absolvió del pago de horas extras.

Inconforme con el laudo anterior, la parte actora promovió juicio de amparo en el que planteó como concepto de violación que la prueba testimonial no reunió los requisitos esenciales para su validez y con la cual se acreditó el horario de trabajo.

El tribunal calificó de fundado pero inoperante el anterior concepto, pues estimó que la prueba testimonial fue indebidamente valorada por la autoridad responsable; sin embargo, consideró el órgano colegiado que el horario precisado por el actor resulta inverosímil, ya que trabajaba doce horas diarias continuas sin tiempo para reposar o tomar alimentos durante seis días a la semana, es decir, el número de horas laboradas continuamente no permite estimar que así se haya realizado, dado que el común de los hombres no puede trabajar en esas condiciones.

Consideró el tribunal que si bien la persona moral no se exceptuó en el sentido de que el horario de trabajo señalado por el actor era inverosímil, sí se defendió diciendo que era falso el horario señalado por éste; consecuentemente, en la instancia constitucional estudió la inverosimilitud de las horas extras, pues dijo que, no obstante que la carga de la prueba del tiempo efectivamente laborado siempre corresponde al patrón y que en la especie no se opuso excepción tendente a controvertir el horario inverosímil precisado por el reclamante, el estudio de dicho reclamo es posible al haber existido defensa opuesta sobre la misma, pues la actitud del patrón de controvertir esa jornada da la pauta para que el Tribunal Colegiado, con apego a la verdad material deducida de la razón, resuelva si la jornada alegada fue susceptible de realizarse por el trabajador quejoso, lo que dijo, no ocurrió en la especie al concluirse que se señaló una jornada inverosímil.

d) Amparo directo 23733/2003. El actor en el juicio natural reclamó el pago de horas extras y señaló que trabajó en una jornada de ocho a veinte horas de lunes a viernes de cada semana e incluso los sábados de las ocho a las diecisiete horas, motivo por el cual reclama el pago de las horas extras comprendidas de las quince a las veinte horas de lunes a viernes y de las quince a las diecisiete horas los sábados.

La parte demandada contestó negando la procedencia de esa prestación toda vez que el actor necesitó de autorización escrita para ello, tal como se establece en el segundo párrafo de la cláusula quinta del contrato colectivo de trabajo.

La Junta absolvió de las horas extras, ya que en la cláusula quinta del contrato de trabajo se ordena que debe existir autorización expresa y por medio de un escrito para laborar tiempo extraordinario, lo que no acreditó el demandante.

El trabajador se inconformó de esa determinación alegando que la responsable indebidamente otorgó valor probatorio pleno a la disposición del contrato de trabajo que establece la obligación de los trabajadores de pedir autorización para laborar tiempo extraordinario.

El Tribunal Colegiado consideró fundado el argumento del quejoso, pues contrario a lo que la Junta consideró, esa estipulación sólo crea una presunción a favor del patrón la cual no es suficiente para relevar a la empresa de la carga probatoria de demostrar el horario realmente desempeñado por el actor. Sin embargo, resultó inoperante el concepto, ya que a juicio del tribunal el horario precisado por el actor resulta inverosímil; es decir, el actor indicó que se le asignó un horario de ocho a veinte horas de lunes a viernes, lo que indica que trabajaba doce horas diarias continuas, durante cinco días a la semana, más nueve horas también continuas los sábados, por tanto su reclamo resulta inverosímil, dado que el común de los hombres no puede laborar en esas condiciones por no contar con tiempo suficiente para reposar, comer y reponer energías.

El tribunal abordó el análisis del reclamo de horas extras determinando que era inverosímil, con base en el horario de labores señalado por el actor, porque no obstante que la persona moral demandada no se excepcionó en el sentido de que el horario de trabajo era inverosímil, sí se defendió sobre tal prestación, al señalar que era falso el precisado por el actor, y en realidad la jornada fue variable, dado el puesto desempeñado y que para laborar tiempo extraordinario debía contar con autorización expresa.

e) Amparo directo DT. 3173/2004. En el juicio natural la actora reclamó el pago de tiempo extra durante el tiempo que duró la relación de trabajo. Señaló que laboró de nueve a veintiún horas de lunes a viernes y de nueve a quince horas los sábados de cada semana con un día de descanso (domingo) y una hora para tomar alimentos.

El demandado al contestar negó que la trabajadora tuviera acción y derecho para reclamar tiempo extraordinario en virtud de que jamás fue laborado.

La Junta responsable absolvió del reclamo de tiempo extraordinario porque consideró que es increíble e inverosímil que la parte actora se hubiese desempeñado ininterrumpidamente durante doce horas diarias, sin disfrutar de tiempo para alimentos ni descansar de lunes a viernes durante el tiempo que duró la relación laboral y sin jamás haberla reclamado.

Inconforme con la anterior determinación, la parte trabajadora promovió juicio de amparo, quejándose de la absolución del pago de tiempo extra. El Tribunal Colegiado del conocimiento consideró que no era inverosímil el reclamo de tiempo extra.

QUINTO. El Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito dictó ejecutoria en el juicio de amparo 461/2005; de esta resolución se observa que el actor demandó el pago de horas extras y señaló que su horario era de ocho treinta a las diecinueve horas de lunes a sábado de cada semana. El tiempo extraordinario a que fue sometido fue de dieciséis treinta a diecinueve horas de lunes a sábado de cada semana.

La parte demandada contestó que el actor desempeñaba una jornada de trabajo comprendida de las nueve a las catorce y de las quince a las dieciocho treinta horas de lunes a viernes descansando sábado y domingo.

La responsable impuso la carga de la prueba a la demandada y resultó que ni la confesional, ni la testimonial fueron aptas para demostrar el horario afirmado por la demandada y condenó al pago de horas extras.

En contra de esa determinación, la parte patronal promovió juicio de amparo en la cual hizo valer como concepto de violación que la Junta había procedido ilegalmente porque no era lógico ni creíble que el actor hubiera trabajado de manera ininterrumpida sin tener tiempo para satisfacer las necesidades más elementales durante seis días a la semana y las cincuenta y dos semanas del año.

El argumento de inverosimilitud que formuló la parte demandada se consideró inoperante por inatendible, porque el tema específico de la inverosimilitud no fue materia de excepción al contestar la demanda y, por lo mismo, no fue objeto de pronunciamiento en el laudo. Con independencia de ello, dijo el órgano colegiado, la Junta al analizar la prestación llamada horas extras en ninguna forma se refirió a esa cuestión de inverosimilitud, por lo que no es factible que el tribunal haga consideración al respecto, es decir, la quejosa pretende hacer valer una cuestión no expuesta en la audiencia de conciliación demanda y excepciones; afirma el órgano colegiado que hasta la instancia constitucional la quejosa refiere el tema relativo a que es improcedente la reclamación de horas extras en virtud de que la jornada de trabajo desarrollada por el demandante es inverosímil, cuestión que por ser novedosa no puede ser analizada por el Tribunal Colegiado por ser ajena a la litis establecida en el juicio de origen y porque sobre ese punto específico no se ocupó el laudo reclamado, por lo que resulta inadmisibles analizar su constitucionalidad con base en elementos que no se sometieron a la consideración de la Junta responsable.

Asimismo, el órgano colegiado no compartió el criterio adoptado por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito bajo el rubro: "HORAS EXTRAS, RECLAMACIONES INVEROSÍMILES. PROCEDE SU ANÁLISIS EN EL AMPARO AUN CUANDO NO EXISTA EXCEPCIÓN EN ESE SENTIDO, Y EL DEMANDADO SÍ SE HAYA DEFENDIDO SOBRE TAL RECLAMO.", para lo cual hizo hincapié en las etapas del procedimiento ordinario laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y audiencia de ley que se estatuye en los artículos 875, 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo; dijo que las excepciones opuestas serán materia de justificación durante la dilación probatoria, operando el principio de que la carga de la prueba la reporta el patrón conforme lo dispuesto en el artículo 784 de la misma ley, salvo situaciones excepcionales, considerando que la Junta correspondiente al dictar el laudo queda constreñida a ese marco, sin que pueda inobservarlo so pena de violar el principio de congruencia previsto en el artículo 842 de la misma ley.

Expone el órgano colegiado, que el argumento que llegue a oponer la parte patronal demandada al producir su contestación a la reclamación de horas extras, en el sentido de que éstas resultan inverosímiles, porque la jornada en que se hace descansar es excesiva y extenuante, constituye una excepción en sentido propio pues, en principio, para estar en el supuesto de inverosimilitud, tiene que partirse, aun de manera hipotética, de que el horario de labores afirmado por el actor es cierto, lo que obliga entonces a que el patrón demandado se defienda durante el juicio en tal sentido.

Lo anterior el órgano colegiado lo explica diciendo que aun cuando en el proceso laboral existe libertad para la invocación de excepciones y defensas, ello no autoriza la imprecisión, e invocó la tesis de la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación bajo el rubro: "EXCEPCIONES, PRECISIÓN DE LOS HECHOS EN QUE SE FUNDAN LAS."

Que tanto la ley como la jurisprudencia coinciden en que en el proceso laboral las partes deben, sustancialmente, invocar los extremos en que sustentan la acción y las excepciones, por lo que tratándose del tema de la inverosimilitud de la reclamación del pago de horas extras, no es suficiente para que el órgano de control constitucional emprenda el examen de ese punto, que el patrón demandado suscite controversia respecto a la jornada de labores que el trabajador actor señale en la demanda, pues conforme a las anteriores consideraciones, para proceder en tal sentido se necesita que previamente, al contestar la demanda, se oponga la respectiva excepción y se expongan las razones en que se hace descansar, para que la contraparte esté en posibilidad de alegar y probar lo que al respecto estime pertinente ante la autoridad responsable y ésta tenga la oportunidad de emitir su decisión, la cual, en su caso, podrá ser objeto de análisis en el amparo, como sucedió en el caso en que sobre este tema, su defensa la centró en que era un horario diferente al que señaló el trabajador actor.

Ello, porque si al patrón, en todos los casos en que suscite controversia sobre la jornada, le corresponde en principio precisar la que a su decir realmente desempeñó el trabajador y, luego, probar los hechos relativos, entonces, por mayoría de razón, debe oponer la defensa consistente en la inverosimilitud de la reclamación de horas extras, derivada de una jornada excesiva y extenuante.

De lo contrario, para tener a la parte patronal dando cumplimiento a su obligación procesal de contestar en sentido preciso la demanda, bastaría que genéricamente manifestara inconformidad con relación a la jornada, sin concretar los extremos de su defensa.

Por otra parte dijo que, sin perjuicio de lo anterior, o sea, sin que implique relevar al patrón demandado de la obligación procesal de oponer la respectiva excepción, en términos del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben emitir los laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de reglas o formulismos en la estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Por caer en el campo de la apreciación de los hechos en conciencia, corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje decidir en qué casos una reclamación de horas extras resulta inverosímil.

Es decir, que en el extremo de que la parte patronal no hubiera logrado desvirtuar la jornada señalada por el trabajador o que no hubiera suscitado controversia al respecto, ya porque no contestó la demanda o porque lo hizo pero no se refirió a ese punto, aun así, las Juntas pueden válidamente apartarse del efecto procesal consistente en tener por ciertos los hechos afirmados en la demanda, con base en la apreciación en conciencia de los hechos, incluso absolviendo de la reclamación formulada por horas extras, si estiman que racionalmente no era creíble que una persona laborara en las condiciones que refirió, sin disfrutar del tiempo necesario para reposar, comer o reponer energías, lo cual deberá fundar y motivar debidamente, como lo exige el referido artículo 841.

Pero no debe perderse de vista que en términos de la ley de la materia, esa facultad es exclusiva de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de manera que mientras no hayan hecho algún pronunciamiento al respecto, al órgano de control constitucional no le está permitido hacerlo, en una ejecutoria de amparo. De lo contrario, se atentaría contra la naturaleza y finalidades del juicio de amparo, en el que por no constituir una instancia, se enjuicia al órgano jurisdiccional que pronunció el fallo reclamado para resolver si en éste se han violado garantías individuales.

La finalidad del amparo es analizar la constitucionalidad de un acto de autoridad que el quejoso estima lesivo de sus garantías individuales, y en el caso de actos constituidos por una resolución jurisdiccional derivada de un juicio, en el que se entabló una contienda entre partes, mismas que respectivamente hicieron valer sus excepciones y defensas, el órgano de control constitucional debe ceñir su análisis a lo que resolvió la autoridad jurisdiccional, salvo que se trate de asuntos en los que es factible suplir la queja deficiente, que no es el caso.

Expuso que la anterior conclusión se fortalece en el criterio establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 4a./J. 20/93, de la extinta Cuarta Sala, de rubro: "HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES.", que reconoce la facultad de las Juntas para apreciar los hechos en conciencia relacionados con la reclamación de horas extras, al grado de absolver de su pago al patrón, y es expresa en el sentido de que esa cuestión es exclusiva de la autoridad jurisdiccional del conocimiento.

SEXTO. Corresponde ahora verificar, si en el caso existe la contradicción denunciada entre los criterios sustentados por los Tribunales Colegiados Décimo Tercero en Materia de Trabajo del

Primer Circuito y el Quinto del Décimo Sexto Circuito que han quedado relacionados, pues para que se genere una contradicción de tesis entre las sustentadas por los órganos colegiados de Circuito, se requiere:

- a) Que al resolver los negocios jurídicos se examinen cuestiones jurídicas esencialmente iguales y se adopten posiciones o criterios jurídicos discrepantes;
- b) Que la diferencia de criterios se presente en las consideraciones, razonamientos o interpretaciones jurídicas de las sentencias respectivas; y,
- c) Que los distintos criterios provengan del examen de los mismos elementos.

Lo anterior se deriva de la naturaleza y características propias de los conflictos de contradicción de tesis, así como de la jurisprudencia 26/2001 del Tribunal Pleno, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIII, abril de 2001, página 76, que establece:

"CONTRADICCIÓN DE TESIS DE TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. REQUISITOS PARA SU EXISTENCIA. De conformidad con lo que establecen los artículos 107, fracción XIII, primer párrafo, de la Constitución Federal y 197-A de la Ley de Amparo, cuando los Tribunales Colegiados de Circuito sustenten tesis contradictorias en los juicios de amparo de su competencia, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o la Sala que corresponda deben decidir cuál tesis ha de prevalecer. Ahora bien, se entiende que existen tesis contradictorias cuando concurren los siguientes supuestos: a) que al resolver los negocios jurídicos se examinen cuestiones jurídicas esencialmente iguales y se adopten posiciones o criterios jurídicos discrepantes; b) que la diferencia de criterios se presente en las consideraciones, razonamientos o interpretaciones jurídicas de las sentencias respectivas; y, c) que los distintos criterios provengan del examen de los mismos elementos."

Del análisis de las ejecutorias emitidas por los Tribunales Colegiados al resolver los juicios de amparo directo, se evidencia que analizaron el mismo problema jurídico y, no obstante ello, arribaron a conclusiones diferentes.

La relación y distinción efectuada con antelación, evidencia que los casos sometidos a los Tribunales Colegiados tuvo como origen que la parte actora en el juicio laboral demandó el pago de horas extras trabajadas durante todo el tiempo que duró la relación de trabajo. El demandado se excepcionó en cada uno de los asuntos, porque el trabajador siempre laboró una jornada legal, o porque éste requería de autorización por escrito, o porque el actor administraba su jornada, o porque el reclamo era increíble o inverosímil.

La parte que resultó afectada por el sentido en que la Junta resolvió, ya sea condenando o absolviendo del pago de horas extras promovió juicio de amparo y los Tribunales Colegiados participantes abordaron el tema de la inverosimilitud del reclamo de las horas extras, observándose que de lo resuelto por ambos tribunales se dieron dos puntos de contradicción.

En la ejecutoria dictada por el Tribunal Colegiado Décimo Tercero en el DT. 9513/2003, se observa que ante el reclamo de horas extras, el patrón no se refirió a que la jornada laboral era inverosímil, es decir, esta cuestión no la opuso como excepción, sin embargo la Junta al resolver consideró ese reclamo como exagerado, derivado de que no es posible que el actor hubiese laborado tanto tiempo extra sin sufrir menoscabo en su salud física y mental. El tribunal al resolver el juicio de amparo estimó que la Junta está facultada para apreciar la inverosimilitud, siempre y cuando el demandado haya controvertido esa pretensión.

En relación con la ejecutoria DT. 3173/2004, fallada por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, también se dio la particularidad de que la Junta responsable introdujo el tema de lo inverosímil del reclamo de tiempo extra, es decir, no se

opuso como excepción esa cuestión y el Tribunal Colegiado tácitamente acepta que no es necesaria oponerla, porque previo concepto de violación, en el amparo se estimó que la jornada laboral desarrollada por el actor no era inverosímil y por esa razón concedió el amparo.

Como se observa, la controversia planteada en la ejecutoria dictada en el juicio de amparo 3173/2004 es similar a la dictada en el DT. 9513/2003, es decir, en ambos asuntos la Junta se ocupó del tema de lo inverosímil del reclamo de las horas extras sin excepción previa y el Tribunal Colegiado resolvió sobre su legalidad, es decir, para dicho tribunal no es necesaria la excepción correspondiente.

En cambio, el Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito resolvió en el juicio de amparo directo 461/2005 que tratándose del tema de la inverosimilitud de la reclamación del pago de horas extras, no es suficiente para que el órgano de control constitucional emprenda el examen de ese punto, que el patrón demandado suscite controversia respecto a la jornada de labores que el trabajador actor señale en la demanda, pues conforme a las anteriores consideraciones, para proceder en tal sentido se necesita que previamente, al contestar la demanda, se oponga la respectiva excepción y se expongan las razones en que se hace descansar, para que la contraparte esté en posibilidad de alegar y probar lo que al respecto estime pertinente ante la autoridad responsable y ésta tenga la oportunidad de emitir su decisión, la cual, en su caso, podrá ser objeto de análisis en el amparo, como sucedió en el caso en que sobre este tema, su defensa la centró en que era un horario diferente al que señaló el trabajador actor.

Esta Segunda Sala también observa otro punto de contradicción que se suscita del análisis de las ejecutorias emitidas por los órganos colegiados en aplicación de la tesis de jurisprudencia 4a./J. 20/93, de la extinta Cuarta Sala, de rubro: "HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES."

El Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito determina, acorde a la tesis invocada, que es facultad de las Juntas apreciar los hechos en conciencia en los casos en que una reclamación de horas extras resulta inverosímil, al grado de absolver de su pago al patrón, y es expresa en el sentido de que esa cuestión es exclusiva de la autoridad jurisdiccional, de manera que mientras no exista pronunciamiento al respecto, al órgano de control constitucional no le está permitido hacerlo en una ejecutoria de amparo, porque el análisis de los conceptos de violación se limita a lo que resolvió la autoridad jurisdiccional, salvo que se trate de asuntos en los que es factible suplir la queja deficiente.

Por el contrario, el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en las ejecutorias 6153/2003, 15033/2003 y 23733/2003 examinó el reclamo de tiempo extraordinario respecto del cual absolvió la autoridad, no obstante que la demandada no se excepcionó en el sentido de que el horario de trabajo señalado por el actor era inverosímil, pues estimó el tribunal que existió defensa en relación con el horario señalado y la actitud del patrón de controvertir esa jornada da la pauta para que el órgano colegiado con apego a la verdad material deducida de la razón resuelva si la jornada alegada fue susceptible de realizarse por el trabajador quejoso, o si fue una jornada inverosímil por no ser acorde con la naturaleza humana y efectuó el análisis con apoyo en la jurisprudencia 4a./J. 20/93, sustentada por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, bajo el rubro: "HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES."

Consecuentemente, los puntos de contradicción radican en determinar:

a) Si ante el reclamo de horas extras es requisito indispensable que se oponga la excepción de lo inverosímil de dicho concepto para que pueda ser abordado por la autoridad jurisdiccional, y en su caso el órgano de control constitucional pueda emprender el examen de ese punto, o si,

por el contrario, basta que el patrón demandado suscite controversia respecto a la jornada de labores que el trabajador actor señale en la demanda para que la Junta correspondiente pueda apreciar sobre la inverosimilitud del reclamo de horas extras.

b) Si el órgano de control constitucional puede abordar el estudio sobre la verosimilitud o inverosimilitud de las horas extras reclamadas que hayan sido examinadas, o no, previamente por la Junta responsable.

SÉPTIMO. Al haberse configurado la contradicción de tesis en los términos precisados, esta Segunda Sala procede a esclarecer el criterio que debe prevalecer con carácter jurisprudencial, de acuerdo con el artículo 197-A de la Ley de Amparo.

Previamente a dilucidar el punto contradictorio destacado en el inciso a), resulta conveniente tener presente la tesis de jurisprudencia 4a./J. 20/93, de la extinta Cuarta Sala, derivada de la contradicción de tesis 35/92, resuelta el doce de abril de mil novecientos noventa y tres, visible en la página 201, con el número 251 del Tomo V, Materia del Trabajo, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, de rubro: "HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES.", que fue invocada por los Tribunales Colegiados, así como sus consideraciones que dieron pauta a su emisión y que textualmente dicen:

"QUINTO. El análisis comparativo de los criterios transcritos permite apreciar que sí existe la contradicción de tesis denunciada, pues al pronunciarse en relación a la reclamación de pago de horas extras que se funda en una jornada extraordinaria excesiva, respecto de la cual el patrón no aportó prueba alguna para demostrar que sólo se trabajó la jornada legal, el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito estimó que era improcedente tal prestación ya que no es creíble que una persona labore diariamente todas las horas del día sin disfrutar de descanso, en tanto que el Octavo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, consideró que tal reclamación es procedente, basando su apreciación en que el señalamiento de un horario excesivo de labores por parte del actor, no es motivo suficiente para absolver del tiempo extra reclamado, sino que debe decretarse la condena respectiva cuando el patrón no acredite la duración de la jornada de trabajo a pesar de existir controversia sobre el particular. SEXTO. En el caso, se estima que debe prevalecer el criterio sustentado por esta Cuarta Sala. Lo anterior es así en virtud de que las contradicciones de tesis no necesariamente deben resolverse declarando que debe prevalecer alguno de los criterios que las originen, sino que puede emitirse otro distinto, como acontece en el caso a estudio, en el que después de examinar el problema planteado se llega a la conclusión de que los criterios sustentados por los Tribunales Colegiados que intervienen son parcialmente correctos, por lo que debe prevalecer el que se contiene en la presente resolución. Sirve de apoyo a esta consideración la tesis de esta Sala identificada con el número XXIII/92, aprobada en sesión privada del diecisiete de agosto de mil novecientos noventa y dos, que dice: 'CONTRADICCIÓN DE TESIS. NO TIENE QUE RESOLVERSE INVARIABLEMENTE DECLARANDO QUE DEBE PREVALECCER UNO DE LOS CRITERIOS QUE LA ORIGINARON, PUESTO QUE LA CORRECTA INTERPRETACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO PUEDE LLEVAR A ESTABLECER OTRO. La finalidad perseguida por los artículos 107, fracción XIII, de la Constitución Federal y 197-A de la Ley de Amparo, al otorgar competencia a las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para resolver las contradicciones de tesis que surjan entre los Tribunales Colegiados de Circuito, estableciendo cuál tesis debe prevalecer, es la de preservar la unidad en la interpretación de las normas que integran el orden jurídico nacional, fijando su verdadero sentido y alcance, lo que, a su vez, tiende a garantizar la seguridad jurídica. Tan importante y trascendental propósito se tornaría inalcanzable si se llegara a concluir que la Suprema Corte de Justicia de la Nación está obligada, inexorablemente, a decidir en relación con el criterio que se establece en una de las tesis contradictorias, a pesar de considerar que ambas son incorrectas o jurídicamente insostenibles. Por consiguiente, la

Suprema Corte válidamente puede acoger un tercer criterio, el que le parezca correcto, de acuerdo con el examen lógico y jurídico del problema, lo que es acorde, además, con el texto de las citadas disposiciones en cuanto indican que la Sala debe decidir «... cuál tesis debe prevalecer», no cuál de las dos tesis debe prevalecer.». Así las cosas, es oportuno señalar a manera de antecedente, los criterios fundamentales que sobre la carga de la prueba del tiempo extraordinario ha sostenido esta Sala. Al respecto, es de advertir que antes de las reformas que en el año de mil novecientos ochenta se hicieron a la Ley Federal del Trabajo, esta Sala consideró que dicha carga procesal correspondía al reclamante, según puede verse de la tesis de jurisprudencia publicada con el número 116, en la página 121, Quinta Parte, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1917 a 1975, que dice: 'HORAS EXTRAS. Cuando se reclama 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 se realizó trabajo fuera de la labor ordinaria, sino que deben probarse de momento a momento, esto 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 horas y a salario doble, es necesario que el juzgador precise esto en forma que no lesione intereses; cuando ello no ocurre, ha de absolverse por falta de base para precisarlas.'. Dicho criterio se cambió con motivo de las reformas que se hicieron a la Ley Federal del Trabajo en el año de mil novecientos ochenta, pues se estimó que corresponde al patrón la carga de la prueba del tiempo extraordinario, según puede verse de la tesis de jurisprudencia publicada con el número 126, en la página 111, Quinta Parte, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1917 a 1985, reiterada con el número 925 en la Compilación de 1988, Segunda Parte: '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 1o. 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 VII. 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.'. También es conveniente señalar que el criterio de esta última jurisprudencia se integró con ejecutorias que decidieron asuntos en los que las reclamaciones de tiempo extraordinario se fundaron en circunstancias verosímiles, puesto que en el que se refiere el amparo directo número 7463/82, promovido por María de Lourdes Lorenzo Rodríguez, se reclamó una hora y media extra diaria; en el relativo al amparo directo número 6524/81, promovido por Cortinas y Puertas Electromecánicas, Sociedad Anónima, el trabajador reclamó el pago de tres horas extras diarias; en el que corresponde al amparo directo número 9020/83, promovido por Esther Digna Pérez de Bolaños, se reclamó el pago de una hora extra diaria; y en el que se refiere al amparo directo número 5231/84, promovido por Rosendo Nieto Ornelas, se reclamó el pago de cuatro horas extras diarias. En el amparo directo número 6425/82, promovido por Ferrocarriles Nacionales de México, no se precisó el tiempo extraordinario que se reclamaba. Como puede verificarse de la relación acabada de efectuar, la tesis jurisprudencial de mérito se estableció con motivo de reclamaciones laborales en que los trabajadores demandaban el pago de horas extras por un

tiempo creíble conforme a la razón y a la experiencia; por ello fue que en la parte final, esta Cuarta Sala sostuvo que ‘... si el patrón no demuestra que sólo se trabajó la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame’, determinación que en concordancia con los planteamientos litigiosos resueltos, es correcta y se reitera dentro de las mismas condiciones. Sin embargo, a la luz de nuevos planteamientos, como los considerados en las sentencias contradictorias que son objeto de este examen, en uno de los cuales el actor llega a demandar el pago de dieciséis horas extras diarias durante muchos días, lo cual ante la falta probatoria de la demandada, llevaría a conclusiones irracionales o absurdas por opuestas a la naturaleza humana, se imponematizar la tesis jurisprudencial mencionada para evitar abusos o extralimitaciones. Pues bien, los artículos 5o., fracciones II y III, 58, 59, 60, 61, 66, 68 y 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, establecen lo siguiente: ‘Artículo 5o. Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca: ... II. Una jornada mayor que la permitida por esta ley; III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; ...’. ‘Artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.’ ‘Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente.’ ‘Artículo 60. Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.’ ‘Artículo 61. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.’ ‘Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.’ ‘Artículo 68. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.’ ‘Artículo 784. 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 presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: «... VIII. Duración de la jornada de trabajo.»’. Ahora bien, el examen relacionado de los preceptos transcritos, permite estimar que el legislador, al establecer que la duración de la jornada de trabajo no debe exceder de ‘los máximos legales’, es decir, de ocho horas la jornada diurna, siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta, permitiendo que las horas de trabajo se distribuyan de manera que el trabajador pueda reposar el sábado por la tarde, tuvo la intención de regular la prestación del trabajo de manera que el trabajador disponga del tiempo suficiente para reponerse del desgaste físico y mental que sufre con motivo del trabajo que desempeña, lo que se corrobora con el hecho de que solamente en circunstancias extraordinarias se permita la prolongación de la jornada de trabajo. También se aprecia que el artículo 5o., fracción III de la Ley Federal del Trabajo, faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para determinar cuándo una jornada de trabajo es excesiva y, para ello, necesariamente deben apreciar los hechos en conciencia, a fin de estar en condiciones de conocer si el trabajador, de acuerdo con su naturaleza humana, puede laborar el tiempo extraordinario que reclama. Asimismo, del transcrito artículo 784, fracción VIII, se infiere que la carga de la prueba de la duración de la jornada laboral recae

sobre el patrón, sin que ello signifique que sólo pueda válidamente demostrar tal extremo con los documentos especificados en el artículo 804 del mismo ordenamiento, sino con los medios legales que tenga a su alcance, como ya lo ha establecido jurisprudencialmente esta Sala en asuntos similares. Pero sin demérito de la aplicación de esta regla procesal referente a la carga probatoria del patrón, debe tenerse en cuenta, en el momento de la valoración probatoria, lo dispuesto por el artículo 841 de la multicitada ley, que establece: 'Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.'. Si conforme a este precepto, pues, las Juntas deben dictar sus laudos a verdad sabida y buena fe guardada, sin sujetarse a rígidos formulismos y apreciando los hechos en conciencia pero fundando y motivando sus conclusiones, es porque el legislador consideró que en este aspecto del derecho laboral tiene predominio la verdad material sobre el resultado formal a que pueda conducir la aplicación indiscriminada de las reglas, exigiendo de dichos órganos jurisdiccionales la prudencia necesaria para evitar absurdos teniendo en cuenta las razones de carácter humano que marca la experiencia. Así lo ha establecido ya esta Sala en las tesis jurisprudenciales 1496 y 1498 (Compilación de 1988, Segunda Parte), que previenen: 'PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Las Juntas están obligadas a estudiar, pormenorizadamente, todas y cada una de las pruebas que se les rindan, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuáles son las razones de carácter humano que han tenido en cuenta para llegar a tales o cuales conclusiones.'. 'PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Si bien el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo autoriza a las Juntas para apreciar las pruebas en conciencia, no las faculta para omitir el estudio de alguna o algunas, de las aportadas por las partes, ya que están obligadas a estudiar, pormenorizadamente, las pruebas que se les rindan, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuáles son las razones de carácter humano que han tenido para llegar a tales o cuáles conclusiones.'. De lo anterior se infiere que tratándose del reclamo del pago de horas extraordinarias, la carga de la prueba sobre su existencia o inexistencia, o sobre el número o cantidad de horas trabajadas, siempre corresponde al patrón en los términos del artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo; en este aspecto sigue rigiendo la tesis jurisprudencial 925, así como el criterio sustentado por el Octavo Tribunal Colegiado, con la aclaración de que el patrono puede válidamente demostrar tales extremos con las pruebas que tenga a su alcance y no de modo limitado o exclusivo con aquellas que enumera el artículo 804, tal como lo ha establecido esta Cuarta Sala jurisprudencialmente. Sin embargo, cuando el cumplimiento de tal regla conduce, en la etapa de la valoración probatoria, a resultados absurdos, ilógicos, irracionales o inverosímiles, como cuando el tiempo extraordinario que se reclama es excesivo, por comprender muchas horas extras diarias durante un lapso considerable, de modo que su cumplimiento sea increíble conforme a la naturaleza del hombre, por no ser racionalmente plausible que una persona pueda laborar en esas condiciones, sin disfrutar del tiempo suficiente para reposar, comer y reponer energías, entonces, aunque el patrón no haya logrado demostrar que el actor sólo laboró la jornada legal, la Junta puede llegar, válidamente, hasta a absolverlo del tiempo extraordinario que se le reclame, puesto que por disposición del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, debe dictar los laudos a verdad sabida y buena fe guardada; aunque deberá fundar y motivar su resolución, explicando las circunstancias o hechos que la lleven a estimar que la reclamación formulada resulta increíble, absurda o ilógica. En consecuencia, al ser parcialmente correctos los criterios sustentados por los Tribunales Colegiados Primero y Octavo en Materia de Trabajo del Primer Circuito, esta Cuarta Sala establece la siguiente tesis, misma que en los términos del artículo 192 de la Ley de Amparo, constituye jurisprudencia: 'HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES. De acuerdo con el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo y la jurisprudencia de esta Sala, la carga de la prueba del tiempo efectivamente laborado cuando

exista controversia sobre el particular, siempre corresponde al patrón, por ser quien dispone de los medios necesarios para ello, de manera que si no demuestra que sólo se trabajó la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame; pero cuando la aplicación de esta regla conduce a resultados absurdos o inverosímiles, las Juntas deben, en la etapa de la valoración de las pruebas y con fundamento en el artículo 841 del mismo ordenamiento, apartarse del resultado formalista y fallar con apego a la verdad material deducida de la razón. Por tanto, si la acción de pago de horas extras se funda en circunstancias acordes con la naturaleza humana, como cuando su número y el periodo en que se prolongó permiten estimar que el común de los hombres pueden laborar en esas condiciones, por contar con tiempo suficiente para reposar, comer y reponer sus energías, no habrá discrepancia entre el resultado formal y la razón humana, pero cuando la reclamación respectiva se funda en circunstancias inverosímiles, porque se señale una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras diarias durante un lapso considerable, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, inclusive absolviendo de la reclamación formulada, si estiman que racionalmente no es creíble que una persona labore en esas condiciones sin disfrutar del tiempo suficiente para reposar, comer y reponer energías; pero en todo caso, deberán fundar y motivar tales consideraciones."

Esta Segunda Sala en reiteración de las consideraciones precedentes estima que tratándose del reclamo del pago de horas extraordinarias, la carga de la prueba sobre su existencia o inexistencia, o sobre el número o cantidad de horas trabajadas, siempre corresponde al patrón en los términos del artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, acorde con la tesis de jurisprudencia publicada con el número 126, en la página 111, Quinta Parte, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1917 a 1985, reiterada con el número 925 en la Compilación de 1988, Segunda Parte: "HORAS EXTRAORDINARIAS, CARGA DE LA PRUEBA DE LAS.", y puede válidamente demostrar tales extremos con las pruebas que tenga a su alcance y no de modo limitado o exclusivo con aquellas que enumera el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo.

Este pronunciamiento también fue confirmado por este órgano colegiado en la contradicción de tesis 138/98 en cuya parte relativa se expuso:

"... sobre el patrón recae la carga de la prueba respecto de la duración de la jornada diaria de trabajo, específicamente de acreditar si ésta incluye o no tiempo extraordinario, así como en relación a su pago. Ello, en virtud de que el patrón tiene la posibilidad de acreditar plenamente lo anterior pues cuenta con los documentos pertinentes, como son las listas de raya, nóminas de personal y tarjetas de asistencia, así como con todos los demás documentos y medios de prueba que le permitan acreditar los hechos relativos. Son aplicables en cuanto determinan que sobre el patrón recae la carga de la prueba de acreditar la duración de la jornada diaria de trabajo, específicamente lo relativo al tiempo extraordinario, lo que puede hacer con cualesquiera de los medios probatorios legales, así como a la posibilidad que tiene de probar lo anterior con los documentos que tiene obligación de conservar, las jurisprudencias publicadas en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Cuarta Sala, Volúmenes 187-192, Quinta Parte, página 75, y en el Semanario citado y su Gaceta, Novena Época, Segunda Sala, Tomo III, mayo de 1996, página 170, que establecen, respectivamente: '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 1o. 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 ..."

También esta Segunda Sala comparte el criterio emitido por la otrora Cuarta Sala que considera que cuando el cumplimiento de la regla anterior conduce, en la etapa de la valoración probatoria, a resultados absurdos, ilógicos, irracionales o inverosímiles, como cuando el tiempo extraordinario que se reclama es excesivo, por comprender muchas horas extras diarias durante un lapso considerable, de modo que su cumplimiento sea increíble conforme a la naturaleza del hombre, por no ser racionalmente plausible que una persona pueda laborar en esas condiciones, sin disfrutar del tiempo suficiente para reposar, comer y reponer energías, entonces, aunque el patrón no haya logrado demostrar que el actor sólo laboró la jornada legal, la Junta puede, válidamente, absolverlo del tiempo extraordinario que se le reclame, puesto que por disposición del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, debe dictar los laudos a verdad sabida y buena fe guardada; aunque deberá fundar y motivar su resolución, explicando las circunstancias o hechos que la lleven a estimar que la reclamación formulada resulta increíble, absurda o ilógica.

Efectivamente, esta Segunda Sala compartió el anterior pronunciamiento cuando resolvió la contradicción de tesis 138/98 entre los criterios sustentados por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito, de donde derivó la jurisprudencia número 2a./J. 110/99 que lleva por rubro: "HORAS EXTRAS. LOS RECIBOS DE PAGO DE SALARIOS QUE NO CONSIGNAN EL HORARIO DE TRABAJO, NO DESVIRTÚAN LA AFIRMACIÓN DEL TRABAJADOR RESPECTO A LA DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL DIARIA.", publicada en el Tomo X, octubre de 1999, página 328, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época.

En la destacada contradicción de tesis, esta Sala consideró que: "... que si el trabajador afirma que su jornada diaria de trabajo incluía tiempo extraordinario, el patrón no desvirtúa lo anterior con la sola exhibición de los recibos de pago de salarios que no consignan la duración de la jornada laboral, aun cuando algunos de ellos consignan el pago de horas extras de trabajo, ya que así sólo prueba que cubrió dichas horas extras pero no el que el trabajador sólo haya laborado el tiempo extraordinario que fue pagado. En consecuencia, al no desvirtuar el patrón lo afirmado por el actor respecto a que su jornada laboral diaria incluía determinado número de horas extras y no acreditar su afirmación en el sentido de que esa jornada se limitaba a la legal y que siempre que el trabajador llegó a laborar tiempo extraordinario, éste le fue cubierto, debe condenársele al pago de las horas extras reclamadas por el trabajador siempre y cuando las mismas no resulten inverosímiles, ya que conforme a la jurisprudencia 20/93 de la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte, que este órgano colegiado comparte, la acción de pago de horas extras debe fundarse en circunstancias acordes con la naturaleza humana, como cuando su número y el periodo en que se prolongó permiten estimar que el común de los hombres pueden laborar en esas condiciones, por contar con tiempo suficiente para reposar, comer y reponer sus energías, pues en ese supuesto no hay discrepancia entre el resultado formal y la razón humana, lo que no ocurre cuando la reclamación se funda en circunstancias inverosímiles porque se señala una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras durante un lapso considerable, que obligue a concluir que no es posible que una persona

labore en esas condiciones, supuesto en el cual deben fundarse y motivarse las consideraciones que lleven a tal conclusión. La jurisprudencia aludida, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo 65, mayo de 1993, página 19, textualmente establece: 'HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES.' ..."

De la contradicción de tesis destacada derivó la tesis de jurisprudencia, cuyos datos de identificación, rubro y texto se señalan a continuación:

"Novena Época

"Instancia: Segunda Sala

"Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

"Tomo: X, octubre de 1999

"Tesis: 2a./J. 110/99

"Página: 328

"HORAS EXTRAS. LOS RECIBOS DE PAGO DE SALARIOS QUE NO CONSIGNAN EL HORARIO DE TRABAJO, NO DESVIRTÚAN LA AFIRMACIÓN DEL TRABAJADOR RESPECTO A LA DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL DIARIA. Los recibos de pago de salarios exhibidos por el patrón, aunque no hayan sido objetados, no desvirtúan lo afirmado por el trabajador respecto a la duración de la jornada laboral diaria y su inclusión en ella de tiempo extraordinario, cuando no consignan el horario de trabajo aunque algunos incluyan el pago de horas extras, ya que a través de ellos no es posible determinar la hora en que el trabajador iniciaba y concluía sus labores. Los recibos que consignan el pago de horas extras sólo acreditan que por el periodo a que se refieren se cubrió el tiempo extraordinario consignado, pero de ellos no puede desprenderse que durante los periodos a que se refieren los recibos que no contienen el pago de horas extras, el trabajador laboró únicamente la jornada diaria legal, ni siquiera presuntivamente, pues del hecho de que el patrón haya cubierto algunas horas extras en determinados periodos, no deriva necesariamente que hubiera liquidado al trabajador todo el tiempo extraordinario que éste haya laborado en otros periodos. En consecuencia, al no desvirtuar el patrón lo afirmado por el actor respecto a que su jornada laboral diaria incluía determinado número de horas extras y no acreditar su afirmación en el sentido de que esa jornada se limitaba a la legal y que siempre que el trabajador llegó a laborar tiempo extraordinario, éste le fue cubierto, debe condenársele al pago de las horas extras reclamadas por el trabajador siempre y cuando las mismas no resulten inverosímiles, conforme a la jurisprudencia intitulada: 'HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES.', publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo 65, mayo de 1993, página 19, que establece que la acción de pago de horas extras debe fundarse en circunstancias acordes con la naturaleza humana, como cuando su número y el periodo en que se prolongó permiten estimar que el común de los hombres pueden laborar en esas condiciones, por contar con tiempo suficiente para reposar, comer y reponer sus energías, pues en ese supuesto no hay discrepancia entre el resultado formal y la razón humana, lo que no ocurre cuando la reclamación se funda en circunstancias inverosímiles porque se señala una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras durante un lapso considerable, que obligue a concluir que no es posible que una persona labore en esas condiciones, supuesto en el cual deben fundarse y motivarse las consideraciones que lleven a tal conclusión."

Recapitulando lo anterior, tratándose del reclamo del pago de horas extraordinarias, la carga de la prueba sobre su existencia o inexistencia, o sobre el número o cantidad de horas trabajadas, siempre corresponde al patrón en los términos del artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, con las pruebas que tenga a su alcance y no de modo limitado o exclusivo con aquellas que enumera el artículo 804.

Cuando la aplicación de esa regla conduce a resultados absurdos, ilógicos, irracionales o inverosímiles, como cuando el tiempo extraordinario que se reclama es excesivo, por comprender muchas horas extras diarias durante un lapso considerable, de modo que su cumplimiento sea increíble conforme a la naturaleza del hombre, por no ser racionalmente plausible que una persona pueda laborar en esas condiciones, sin disfrutar del tiempo suficiente para reposar, comer y reponer energías porque se señala una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras durante un lapso considerable, obliga a la autoridad jurisdiccional en términos del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo apartarse del resultado formalista y fallar con apego a la verdad material deducida de la razón, apreciando los hechos y pruebas en conciencia, inclusive absolviendo aunque el patrón no haya logrado demostrar que el actor sólo laboró la jornada legal fundando y motivando su resolución, explicando las circunstancias o hechos que la lleven a estimar que la reclamación formulada resulta increíble, absurda o ilógica.

Acerca del mismo tema, esta Segunda Sala ha establecido que, en todo caso, el valor probatorio de lo afirmado por el trabajador en cuanto a la duración de la jornada laboral se encuentra limitado a que se funde en circunstancias acordes con la naturaleza humana, como se explica en la siguiente jurisprudencia:

"JORNADA DE TRABAJO. LA CARGA DE LA PRUEBA SOBRE SU DURACIÓN RECAE EN EL PATRÓN, AUN CUANDO EL TRABAJADOR HAYA DESEMPEÑADO FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN. Conforme a lo dispuesto en el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón, en todo caso, probar su dicho cuando exista controversia sobre la duración de la jornada de trabajo. En ese tenor, la referida carga no se revierte al trabajador como consecuencia de que éste haya desempeñado funciones de dirección o administración, pues a pesar de la especial naturaleza de la respectiva relación laboral, que implica un menor grado de control y supervisión, ello no destruye el vínculo de subordinación ni permite desconocer la obligación que al patrón impone el artículo 804 del propio ordenamiento, consistente en conservar los documentos conducentes para acreditar la duración de la jornada de trabajo, como pueden ser, entre otros, los contratos individuales de trabajo y los controles de asistencia, ya que, por una parte, tales documentos deben permanecer en el centro de trabajo, y aun cuando pudieren estar bajo el control de aquellos trabajadores, tal control sólo sería temporal y no implicaría su disposición plena y, por otra, porque en el caso de que el patrón no dispusiera de aquéllos, la presunción que se genere en términos del artículo 805 de la ley citada, consistente en tener por ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, puede desvirtuarse mediante diversos medios de prueba. Además, debe tenerse presente que, en todo caso, el valor probatorio de lo afirmado por el trabajador en cuanto a la duración de la jornada laboral se encuentra limitado a que se funde en circunstancias acordes con la naturaleza humana, por lo que, de resultar su dicho absurdo e inverosímil, podría llegarse al extremo de absolver al patrón de las prestaciones relacionadas con el hecho en mención." (Novena Época, Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XV, febrero de 2002. Tesis 2a./J. 3/2002. Página 40).

Como quedó destacado en párrafos precedentes, los tribunales que participaron en la presente contradicción de tesis discrepan en que para llegar a la anterior apreciación en la instancia constitucional se requiere que frente al reclamo de horas extras en el juicio natural, el patrón se haya excepcionado en el sentido de que resulta inverosímil el reclamo del tiempo extra, para que el órgano constitucional emprenda el estudio de inverosimilitud del reclamo de horas extras y de cuyo aspecto no existió pronunciamiento por la otrora Cuarta Sala en la tesis de jurisprudencia que ambos tribunales invocaron.

Ante el planteamiento del concepto de violación en el cual se sostuvo que la Junta dictó un laudo incongruente al apreciar lo inverosímil del tiempo reclamado, sin que tal cuestión hubiera sido planteada, el Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito consideró que es inexacto que la responsable sólo deba limitarse a analizar lo pedido por el actor y las excepciones opuestas, pues cuando el reclamo es de tiempo extraordinario, aun cuando no se haya alegado la inverosimilitud, la Junta está facultada para abordar su estudio, siempre y cuando el demandado haya controvertido esa pretensión.

En cambio, en el amparo resuelto por el Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito al traer el quejoso en conceptos de violación el tema relativo a lo inverosímil del pago del tiempo extra, el órgano colegiado consideró inoperante el argumento de inverosimilitud que formuló la parte demandada porque no fue materia de excepción al contestar la demanda y, por lo mismo, no fue objeto de pronunciamiento en el laudo, sin que resulte suficiente para que el órgano de control constitucional emprenda el examen de ese punto, que el patrón demandado suscite controversia respecto a la jornada de labores que el trabajador actor señale en la demanda, pues se necesita que previamente, al contestar la demanda, se oponga la respectiva excepción.

Conforme a lo anteriormente considerado, y como quedó destacado, la acción de pago de horas extras debe fundarse en circunstancias acordes con la naturaleza humana, y cuando ello no ocurre como cuando la reclamación se funde en circunstancias inverosímiles porque se señala una jornada excesiva, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, además de que en la etapa de valoración de las pruebas deberán fallar con apego a la verdad material deducida de la razón, inclusive absolviendo de la reclamación; consecuentemente, esta Segunda Sala considera que no se requiere que se oponga la excepción correspondiente, para que pueda ser analizada la acción, ya que se trata de una apreciación tanto de la acción como de los hechos planteados, para que la autoridad jurisdiccional pueda fallar apartándose de resultados formalistas apreciando en conciencia, incluso absolver de su pago ante ausencia de pruebas, frente a un reclamo inverosímil.

En las ejecutorias participantes de la contradicción, donde derivó la tesis de jurisprudencia 4a./J. 20/93, en un principio la defensa consistió en negar el horario afirmado por el actor y señalar horario en que realmente se desarrolló; pero como a la postre el demandado no acreditó su excepción, ello no le impide discutir con posterioridad que el reclamo es inverosímil, sobre todo porque esa apreciación nace de la propia pretensión, o sea es el propio actor el que al reclamar el pago y fundarse en hechos, invoca cuestiones que no son creíbles, por eso es que se demuestra que no hay necesidad de alguna excepción.

De alguna forma la otrora Cuarta Sala de este Alto Tribunal había considerado factible ese análisis por parte de la autoridad responsable al resolver y emitir la jurisprudencia: "HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES.", porque según se aprecia del contenido de la ejecutoria respectiva, se avaló lo que sobre el particular consideró el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito; para este tribunal de amparo fue cierto que el demandado no acreditó el horario que afirmó (como sucedió en el caso del Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito al emitir la ejecutoria que ahora participa); no obstante, el Tribunal del Primer Circuito consideró la inverosimilitud, sin que se haya opuesto como excepción y como se dijo, la Cuarta Sala resolvió que al reclamarse dieciséis horas extras diarias eso era increíble; obsérvese que ya desde aquel entonces se había gestado la idea de que la inverosimilitud es una apreciación que debe hacer la Junta al hacer la valoración correspondiente de lo que afirma el actor; se insiste una cuestión que nace de la propia demanda como incluso así lo considera la jurisprudencia 4a./J. 20/93, que sostiene que "cuando la reclamación respectiva se funda en circunstancias inverosímiles, porque se señale

una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras diarias durante un lapso considerable, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en apreciación en conciencia de esos hechos". En conclusión, no es necesaria la oposición de una excepción que invoque inverosimilitud en el reclamo de horas extras, y las Juntas tienen el deber de valorar la reclamación respectiva para buscar la verdad legal; sin que ello implique alteración de la litis, pues precisamente eso es lo que consideran las jurisprudencias 4a./J. 20/93 y 2a./J. 3/2002 al decir que es permisible apartarse de las formalidades para apreciar los hechos en conciencia, la primera, y la segunda, que el valor probatorio de lo afirmado por el trabajador en cuanto a la duración de la jornada laboral se encuentra limitado a que se funde en circunstancias acordes con la naturaleza humana.

Por cuanto al punto de contradicción del inciso b), respecto de si es facultad del Tribunal Colegiado emprender el examen de la inverosimilitud de reclamo del tiempo extra, es importante mencionar los casos sometidos al conocimiento de los tribunales participantes de la presente contradicción para determinar el criterio que debe prevalecer.

a) Cuando frente al reclamo excesivo de tiempo extra, la autoridad responsable no realiza el estudio en los términos antes anunciados de la acción y los hechos, pero absolvió por distintos motivos, se obtuvo como resultado que:

1. La autoridad responsable en un asunto absolvió del pago de horas extras porque a su juicio con las pruebas que aportó el demandado en su carácter de patrón fueron suficientes para demostrar que para laborar tiempo extraordinario se requiere autorización por escrito del patrón, y en otro asunto diverso consideró que con las pruebas el demandado demostró el horario controvertido y el trabajador al impugnar dicha decisión mediante juicio de garantías, en esa vía consideró incorrecta la valoración de las pruebas como aconteció en los casos sometidos al conocimiento del Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en las ejecutorias 6153/2003, 15033/2003 y 23733/2003.

2. La autoridad condenó al pago de horas extras por considerar que las pruebas aportadas por el patrón no resultaron aptas para demostrar el horario controvertido e inconforme con dicha decisión éste promovió juicio de garantías destacando como concepto de violación que la condena es incorrecta ante lo inverosímil del reclamo de horas extras, como aconteció en la ejecutoria dictada en el juicio de amparo 461/2005, por el Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito.

b) Otro supuesto acontecido, es que la Junta absolvió del tiempo extra por considerar increíble e inverosímil el reclamo y el actor promovió juicio de garantías por considerar que el tiempo reclamado no resultaba inverosímil, como ocurrió en los antecedentes que derivaron de las ejecutorias dictadas en los amparo directos 9513/2003 y 3173/2004 por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Para los supuestos destacados en el inciso a) numeral 1o., el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo ante el planteamiento del quejoso en cada caso, analiza que es incorrecto el estudio de las pruebas; sin embargo, no otorga la concesión del amparo al advertir que el reclamo de las horas extras resulta inverosímil y aplica la tesis de jurisprudencia.

El mismo tribunal en el supuesto destacado en el inciso b) y ante el correspondiente concepto de violación, examina que es ilegal los términos en que la autoridad calificó lo inverosímil del concepto reclamado y hace el correspondiente razonamiento para determinar que el concepto reclamado no resultó inverosímil.

En cambio, el Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito en el supuesto del inciso a) numeral 2o., y ante el planteamiento del concepto de violación en que el patrón refiere que es

inverosímil el reclamo de horas extras, estima que no puede ser analizado el planteamiento por dicho tribunal por ser ajena a la litis establecida en el juicio de origen.

Para ello expuso que la Junta al analizar la prestación llamada horas extras, en ninguna forma se refirió a esa cuestión de inverosimilitud, y hasta la instancia constitucional la quejosa refiere el tema relativo a que es improcedente la reclamación de horas extras, cuestión que por ser novedosa no puede ser analizada, por ser ajena a la litis establecida en el juicio de origen conforme al desarrollo de las etapas del procedimiento laboral en que las partes deben, sustancialmente, invocar los extremos en que sustentan la acción y las excepciones, para que la autoridad responsable tenga la oportunidad de emitir su decisión, la cual, en su caso, podrá ser objeto de análisis en el amparo, como sucedió en el caso en que sobre este tema, su defensa la centró en que era un horario diferente al que señaló el trabajador actor.

Como se observa, el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo al examinar sobre la legalidad del acto reclamado se pronuncia sobre lo verosímil o inverosímil del tiempo extra reclamado, en cambio el Quinto Tribunal Colegiado de Décimo Sexto Circuito no realiza el pronunciamiento por los motivos ya expuestos.

La facultad que otorga a la Junta de Conciliación y Arbitraje el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, es que como autoridad jurisdiccional debe emitir sus laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia y sin sujetarse a formulismos sobre estimación de pruebas; sin embargo, ese arbitrio debe ejercitarse dentro del marco legal que la ley del trabajo establece, en estricta observancia a las garantías de legalidad y seguridad jurídica, de modo que si la Junta no cumple con tal obligación como lo dispone el artículo 841 invocado o lo hace defectuosamente, el laudo que al respecto pronuncie resulta violatorio de las garantías de legalidad y seguridad jurídica consagradas en favor de todo gobernado por los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal.

La función de las Juntas como autoridad jurisdiccional debe apegarse al principio de legalidad y acatar la jurisprudencia que emitan los Tribunales Colegiados, así como la Suprema Corte de Justicia de la Nación en términos del artículo 192 de la Ley de Amparo.

De ahí que si la parte que resulta afectada promueve juicio de amparo por la decisión adoptada por la autoridad al resolver sobre el concepto de tiempo extra, por incorrecto valor de las pruebas que la condujeron ya sea absolver o condenar del referido concepto, sin que dicha autoridad hubiese abordado el estudio sobre la inverosimilitud del destacado reclamo o porque en su defecto lo hizo en forma incorrecta a la luz de la tesis de jurisprudencia que lleva por rubro: "HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES.", publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 65, mayo de 1993, página 19, que establece que la acción de pago de horas extras debe fundarse en circunstancias acordes con la naturaleza humana, como cuando su número y el periodo en que se prolongó permiten estimar que el común de los hombres pueden laborar en esas condiciones, por contar con tiempo suficiente para reposar, comer y reponer sus energías, pues en ese supuesto no hay discrepancia entre el resultado formal y la razón humana, lo que no ocurre cuando la reclamación se funda en circunstancias inverosímiles porque se señala una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras durante un lapso considerable, que obligue a concluir que no es posible que una persona labore en esas condiciones, supuesto en el cual deben fundarse y motivarse las consideraciones que lleven a tal conclusión, válidamente puede el tribunal de amparo abordar el tema sobre la inverosimilitud del tiempo extra, sin que por tal motivo altere la litis cuando la Junta no se ocupó de su estudio.

En efecto, el juicio de amparo es un medio de control que establecen los artículos 103 y 107 de la Constitución Federal y su ley reglamentaria, donde el órgano colegiado que resuelva puede sustituir su criterio en la apreciación que las Juntas de Conciliación y Arbitraje hagan de las

pruebas rendidas por las partes o de la apreciación de los hechos, cuando esa estimación sea arbitraria e ilógica ya que todo laudo, si bien tiene como elemento el acto de voluntad del órgano jurisdiccional, tiene también como precedente necesario el juicio lógico que debe informar aquél; y además, dentro del sistema constitucional, no puede estimarse que sobre una autoridad específicamente las jurisdiccionales, no puede ejercerse control, en relación con la legalidad de sus actos, a la luz incluso de la jurisprudencia antes destacada, pues esto sería contrario al propio régimen de legalidad que, como misión del juicio de amparo, a través de su artículo 14, establece la propia Carta Fundamental y del órgano de control de acatar la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Resultan aplicables al presente asunto las tesis de la otrora Cuarta Sala que este órgano colegiado comparte, cuyos datos de identificación y texto se citan a continuación:

"Quinta Época

"Instancia: Cuarta Sala

"Fuente: Semanario Judicial de la Federación

"Tomo: LXXIII

"Página: 4485

"JUNTAS DE CONCILIACIÓN, APRECIACIÓN DE LAS PRUEBAS POR LAS. Tanto la Suprema Corte de Justicia como los Jueces de Distrito, al fallar amparos en materia de trabajo, pueden sustituir su criterio en la apreciación que las Juntas de Conciliación y Arbitraje hagan de las pruebas rendidas por las partes, ya que toda sentencia, si bien tiene como elemento el acto de voluntad del órgano jurisdiccional, tiene también como precedente necesario el juicio lógico que debe informar aquél; y además, dentro de nuestro sistema constitucional, no puede estimarse que sobre una autoridad específicamente las jurisdiccionales, no puede ejercerse control, en relación con la legalidad de sus actos, pues esto sería contrario al propio régimen de legalidad que, como misión del juicio de amparo, a través de su artículo 14, establece la propia Carta Fundamental."

"Quinta Época

"Instancia: Cuarta Sala

"Fuente: Semanario Judicial de la Federación

"Tomo: LXXII

"Página: 4710

"JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, APRECIACIÓN DE LOS HECHOS POR LAS. No puede admitirse que por virtud de una supuesta soberanía de que se cree investidas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para la apreciación de los hechos, aun cuando esa estimación sea arbitraria e ilógica, no pueda modificarse su criterio, el cual no puede ser absoluto y discrecional, ya que toda sentencia, si bien tiene como elemento el acto de voluntad del órgano jurisdiccional, tiene también como precedente necesario, el juicio lógico que debe informar a aquél. Por otra parte, dentro de nuestro sistema constitucional, no puede estimarse que, sobre una autoridad, y específicamente las jurisdiccionales, no pueda ejercitarse control en relación con la legalidad de sus actos, pues esto sería contrario al propio régimen de legalidad que como misión del juicio de amparo, a través de su artículo 14, establece la propia Constitución."

De acuerdo con lo expuesto, esta Segunda Sala considera que conforme a lo dispuesto en el artículo 195 de la Ley de Amparo, debe regir con carácter de jurisprudencia, el criterio que queda redactado con el siguiente rubro y texto:

HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL.-Tratándose del reclamo del pago de horas extras de labores, la carga de la prueba sobre su existencia o inexistencia o sobre la duración de la jornada, siempre corresponde al patrón, pero cuando la acción de pago de ese concepto se funda en circunstancias inverosímiles, por aducirse una jornada excesiva, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, además de que en la valoración de las pruebas deberán actuar con apego a la verdad material deducida de la razón, inclusive absolviendo de su pago, sin que sea necesario que el patrón oponga una defensa específica en el sentido de que no procede el reclamo correspondiente por inverosímil, dado que esa apreciación es el resultado de la propia pretensión derivada de los hechos que invoca la parte actora en su demanda, de manera que la autoridad jurisdiccional, tanto ordinaria como de control constitucional, debe resolver sobre la razonabilidad de la jornada laboral, apartándose de resultados formalistas y apreciando las circunstancias en conciencia.

En mérito de lo expuesto y fundado, con apoyo en los artículos 107, fracción XIII y 197-A de la Ley de Amparo, se resuelve:

PRIMERO.-Existe la contradicción de tesis denunciada.

SEGUNDO.-Debe prevalecer como tesis de jurisprudencia el criterio que se sustenta en esta resolución.

Notifíquese; remítase testimonio de esta resolución a los Tribunales Colegiados participantes y la tesis jurisprudencial que se establece en esta resolución a la Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis para su publicación en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; hágase del conocimiento del Pleno y de la Primera Sala de esta Suprema Corte, de los Tribunales Colegiados de Circuito y Juzgados de Distrito la tesis jurisprudencial que se sustenta en la presente resolución, en acatamiento a lo previsto en el artículo 195 de la Ley de Amparo; y, en su oportunidad, archívese el expediente.

Así, lo resolvió la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por unanimidad de cinco votos de los señores Ministros: Juan Díaz Romero, Genaro David Góngora Pimentel, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidenta Margarita Beatriz Luna Ramos.

ANEXO B.- ENTREVISTA

PRIMER ENTREVISTA

Maestra en Derecho Juana Contreras Moral, actualmente desempeña el puesto de Auxiliar Proyectista en la Junta Especial número siete bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en la Ciudad de México,

Preguntas del primer resultado preliminar

Pregunta 1.- ¿Cuándo se considera una jornada laboral es excesiva?

Respuesta 1.- Cuando no existen tiempos de descanso, porque los descansos es para que físicamente el trabajador pueda recuperarse, la jornada se realiza a través de una condición física.

Pregunta 2.- ¿Cuándo se considera una jornada laboral inhumana?

Respuesta 2.- Cuando está trabajando las veinticuatro horas, no existen horas de descanso, y tampoco tiene las condiciones para que lleve a cabo el descanso. Por lo que se podría determinar como una esclavitud.

Preguntas del segundo resultado preliminar

Pregunta 3.- ¿Considera que los controles de asistencia es el método idóneo para prevenir en juicio el pago de las reclamaciones de horas extras inverosímiles?

Respuesta 3.- Si, aunque también en los contratos individuales es una obligación del patrón establecer la jornada laboral del trabajador.

Pregunta 4.- ¿Cuándo considera que existen jornadas laborales Inverosímiles?

Respuesta 4.- Si, existen jornadas laborales Inverosímiles, porque en el derecho del trabajo el planteamiento de la demanda, es lo que va hacer que el juzgador pueda ver cuando se habla de una jornada inverosímil y cuando no, esto es, una demanda mal planteada, y el juzgador no tiene en ese momento el acercamiento con las partes, por tanto no va a contar con más elementos, es indiscutible que si existen jornadas laborales es inverosímiles.

Pregunta 5.- ¿Cuándo considera que existen jornadas laborales verosímiles?

Respuesta 5.- Cuando tiene horas de descanso, se justifica la jornada, ya que existen categorías donde el trabajador tiene que estar hasta diez horas continuas, pero

siempre deben de existir descansos, cuando en una jornada no existen descansos es una jornada inverosímil.

Pregunta 6.- Atendiendo a la realidad de las actuales relaciones laborales, donde no se requiere esfuerzo físico extraordinario, porque la mano de obra con la tecnología ha venido desplazándose, ¿Considera que exista la posibilidad de que sigan realizándose jornadas extraordinarias de trabajo?

Respuesta 6.- Sí y más aún con los medios electrónicos existen jornadas extraordinarias de trabajo, porque los trabajadores se están llevando a casa el trabajo y eso se puede comprobar, no tanto en la demanda, si no en la propia confesional del actor donde describe que su jornada está dentro de su centro de trabajo; sin embargo, se está llevando trabajo en casa, precisamente utilizando los medios electrónicos.

7.- ¿Cómo determina una jornada de trabajo extraordinario inverosímil, en trabajadores contratados con la categoría de *home office* o teletrabajo?

Respuesta 7.- Se va a valorar la jornada de trabajo en cuanto a los hechos señalados en la demanda y en la contestación, es decir lo que ha faltado hoy en día en las demandas, que el trabajador haga una descripción del tipo del trabajo que está haciendo, de tal forma que acredite con una prueba idónea que esa categoría hace que el trabajador realice jornadas extraordinarias, porque la naturaleza de la categoría así lo está exigiendo. Luego entonces, con estas nuevas categorías de *home office* y teletrabajo, el trabajador tendrá la obligación de especificar la naturaleza de la categoría y eso no se está haciendo, hoy las demandas solamente señalan una jornada legal y una jornada extraordinaria, falta precisar la naturaleza de esa categoría para que el juzgador cuente con los elementos necesarios, si es factible que esa categoría tengan jornadas extraordinarias o no.

Preguntas del tercer resultado preliminar

Pregunta 8.- En la reclamación de pago de las horas extraordinarias, al ser prestaciones accesorias de la acción principal, cuando el trabajador resulta ser omiso en señalar en los hechos circunstancias de tiempo, modo, y lugar en las que se desarrollaba, ¿Cómo resuelve la controversia?

Respuesta 8.- Cuando ya la Junta fue omisa en requerir al trabajador respecto a las circunstancias de tiempo, modo y lugar, que prácticamente no se hace, si en una demanda nada más dice que tiene un horario de 8 a 9 pm, ya se tiene por que está bien la demanda en cuanto a la jornada; sin embargo, tendría que existir esas modalidades porque cada categoría tiene una naturaleza, y esa es la que puede servir para dar elementos al juzgador para saber si es verosímil o inverosímil su jornada, debiera la Junta de prevenir, sí, pero no se hace. Entonces cuando llega al dictaminador, no se regresa a trámite, se resuelve con los hechos, con las cargas

probatorias y se está juzgando de manera formal, se aplica el derecho tal cual, se olvida que somos un tribunal de conciencia y de buena fe.

Pregunta 9.- Para el caso de reclamación de pago de horas extraordinarias, donde los hechos narrados en la demanda son imprecisos, ¿Cómo resolvería el problema para dictar un laudo?

Respuesta 9.- Se hace con la valoración de la prueba, es decir si la demanda es defectuosa, en algunos casos con la contestación se subsana, o bien de las propias pruebas se puede llegar al convencimiento de esos elementos que al actor le faltó precisar en la demanda, luego entonces con la valoración de la prueba habrá que ver si esta perfeccionada o no, en caso de que sea una prueba perfeccionada se subsane y se hace notar esos elementos que faltaron en la demanda.

Pregunta 10.- ¿Cómo cree que se aplica la suplencia de la queja en las controversias laborales de jornadas extraordinarias?

Respuesta 10.- Al momento en que la junta lee la demanda, tiene que requerir para que el trabajador especifique la jornada, es decir las horas en que labora para el patrón, las horas de descanso, y que las cargas probatorias, que en principio le corresponde acreditar al patrón esa jornada.

Pregunta 11.- ¿De acuerdo a la norma laboral, la suplencia de la queja debe operar en la parte sustantiva o adjetiva?

Respuesta 11.- La suplencia de la queja opera en la parte adjetiva de la aplicación de la norma

Preguntas sobre el cuarto resultado preliminar nos dice:

12.- ¿Qué criterios toma en cuenta para aplicar lo estipulado en los artículos 6 y 18 de la LFT cuando se reclaman jornadas extraordinarias de trabajo?

Respuesta 12.- Se toma en cuenta el artículo 1º Constitucional donde establece que cuando la legislación mexicana ya está contemplada la regulación de un acto, en este caso las jornadas extraordinarias, deberá estarse a lo nacional, es decir no se aplican tratados internacionales, ni los criterios de la organización del trabajo, en razón de que en México existe la Ley Federal del Trabajo donde establece las reglas para las jornadas extraordinarias, entonces no se aplica el principio pro persona, si bien es cierto que hay tratados internacionales que beneficiarían al trabajador en cuanto a las jornadas extraordinarias, estas no se aplican. Porque la Ley establece que las primeras nueve horas son legales, las subsecuentes horas extras son carga del actor, y si este no acredita la jornada extraordinaria, se absuelve al demandado.

13.- ¿La interpretación jurídica puede ser aplicada como suplencia en la carga de la prueba de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 y 18 de la LFT en la reclamación de las jornadas de trabajo extraordinarias?

Respuesta 13.-Si, pero con las limitantes que establece la ley, porque en los artículos 784 y 804 establece que es carga del patrón acreditar la jornada y las jornadas extraordinarias, pero con la limitante de que las nueve primeras horas serán la carga, después de ese tiempo le corresponderá al actor, si este no tiene una prueba se absuelve al demandado.

14.- ¿Considera que existe suplencia de la carga de la prueba en las controversias de reclamación de pago horas extras, cuando el demandado no acredita sus excepciones?

Respuesta 14.- Si, solo las primeras 9 horas, cuando se fija horas extraordinarias, la Junta señala que en un principio le corresponde acreditar la jornada de trabajo al patrón, si el no la acredita se tiene por presuntivamente ciertos la jornada que alega el trabajador. Ahora bien la carga de la prueba se divide, las primeras nueve horas son responsabilidad de acreditar al patrón por tanto si no las acredita se tiene como presuntivamente ciertas, las subsecuentes horas si el actor no las acredita se absuelve al demandado.

15.- ¿Cuándo un demandado se le tiene por contestado en sentido afirmativo o no acredita sus excepciones, en donde se le demandada una jornada laboral excesiva, se puede aplicar la suplencia de la carga de la prueba?

Respuesta 15.- Las primeras nueve horas hay una presunción, se toma como que el patrón está diciendo que sí, dado que se le tuvo por contestado en sentido afirmativo o no acredita sus excepciones, las subsecuentes es carga de la prueba del actor en términos de la Ley acreditarlas.

16.- En términos de lo que establece el artículo 6 y 18 de la LFT ¿Cómo aplicaría la interpretación de la norma a favor del trabajador, cuando reclama el pago de horas extras, donde el patrón se excepciona diciendo que no lleva controles de asistencia?

Respuesta 16.- Se tiene el tope con el artículo 1° Constitucional, al respecto han salido diversas jurisprudencias, en donde el Poder Judicial ya te limita a ti como juzgador que apliques la norma nacional; luego entonces, si el artículo 6 y 18 te están hablando de tratados internacionales y aplicar lo que más favorezca al trabajador, si se aplica con los parámetros que la propia ley de trabajo me fija, es decir solo se va a condenar al patrón sobre las primeras 9 horas de trabajo extraordinarias. Ahora bien, debiera o no aplicarse los tratados internacionales, lamentablemente en cumplimiento de ejecutorias aunque se diga que dada la contestación en sentido afirmativo se tendrían que tener por presuntivamente cierta, y se analiza la categoría y el medio ambiente en donde sea factible que el trabajador labore más de 9 horas de jornadas extraordinarias, el propio tribunal ya como juzgador nos hace valer el artículo 1° Constitucional y las jurisprudencias que al respecto a emitido la SCJN.

17.- ¿Que elementos considera el juzgador para interpretar la norma, en la reclamación de horas de trabajo extraordinario?

Respuesta 17.- Específicamente con la descripción del tipo de trabajo que está haciendo, el trabajador pero que se precise la naturaleza. Un ejemplo de ello los trabajadores de PEMEX que laboran en plataformas marítimas, ahí si existe la jornada extraordinaria solamente por la presunción de ser un trabajador de plataforma marítima se condena al pago de las jornadas extraordinarias, por la sola naturaleza de sus funciones, por lo tanto al describir la categoría.

18.- En términos del artículo 841 de la LFT ¿Cómo aplica el principio de objetividad en la reclamación de jornadas extraordinarias?

Respuesta 18.- Con los hechos que me da el trabajador, y la forma en que contesta el demandado y las cargas probatorias.

19.- ¿Cuáles son los elementos objetivos y subjetivos que valora en un laudo para formar su convicción, cuando son de reclamación de pago de horas de trabajo extraordinario?

Respuesta 19.- Lo bueno de la materia laboral y es lo que a veces se olvida que somos un tribunal de conciencia y de buena fe, por lo que aplicado a elemento objetivo se valoran los hechos, las pruebas, y se arroja la carga de la prueba como corresponde. Los elementos subjetivos se valoran cuando al impartir la justicia como tribunal de conciencia, se puede ver el expediente o con las máximas experiencias que obtienes como juzgador puedes observar las razones actuariales, donde lamentablemente las inspecciones del patrón si ofrecen una jornada, y hay un documento para acreditarla, pero en las inspecciones que ofrece el actor no fue exhibidos, entonces te das cuenta que está obrando de mala fe el patrón, en virtud de que cuando son diligencias ofrecidas por este si exhibe las listas de asistencia o se exhiba la pantalla donde tiene la huella digital, y en las diligencias del actor no, entonces al ser un tribunal de conciencia se puede tener por presuntivamente cierto lo que está diciendo el actor, ya que de los documentos que está exhibiendo el patrón al momento de hacer la diligencia no lo realiza de manera imparcial para ambas diligencias.

20.- ¿Que pruebas oficiosas ha solicitado para resolver un juicio, en términos de lo establecido en el artículo 886 de la LFT, cuando existe controversia de reclamación de horas de trabajo extraordinarias?

Respuesta 20.- No obstante que la LFT señala que la Junta podrá de oficio ordenar diligencias para el esclarecimiento de la verdad, en la práctica este artículo es letra muerta, dada las cargas de trabajo, y porque no existe ese cuidado por parte de los servidores públicos en leer cuidadosamente ese expediente. Creo que hace falta la profesionalización tanto del litigante como del servidor público.

21.- ¿Cómo aplica el principio de exhaustividad y congruencia, cuando se reclaman jornadas de trabajo extraordinarias, al resolverse en laudo?

Respuesta 21.- Se valora la jornada que está diciendo el actor, lo que contesta la demandada, se pone las cargas de la prueba y se analiza la valoración de estas, en razón a ello se absuelve o se condena. Lamentablemente no se aplica el principio pro persona, por el desconocimiento de los tratados internacionales y también porque el propio artículo 1° Constitucional nos limita su aplicación, aun y cuando el tratado pudiera beneficiar al trabajador, existen disposiciones jurídicas para determinar cuándo condenas y cuando absuelves a un demandado

SEGUNDA ENTREVISTA

Maestra en Derecho Sonia Santilla Montoya, actualmente desempeña el puesto de dictaminadora de la Junta Especial número cuatro de la Local de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México, sobre este resultado preliminar nos dice:

Preguntas del primer resultado preliminar

Pregunta 1.- ¿Cuándo se considera una jornada laboral es excesiva?

Respuesta 1.- Cuando está excede los máximos legales establecidos en la Ley.

Pregunta 2.- ¿Cuándo se considera una jornada laboral inhumana?

Respuesta 2.- Cuando ya pone en peligro la integridad física del trabajador.

Preguntas del segundo resultado preliminar

Pregunta 3.- ¿Considera que los controles de asistencia es el método idóneo para prevenir en juicio el pago de las reclamaciones de horas extras inverosímiles?

Respuesta 3.- Es un factor importante, aunque siempre puede existir la reclamación de jornadas laborales inverosímiles.

Pregunta 4.- ¿Cuándo considera que existen jornadas laborales Inverosímiles?

Respuesta 4.- Si, porque hay jornadas que físicamente un ser humano no puede desempeñar, ni puede laborar estando sujeto a determinadas condiciones laborales.

Pregunta 5.- ¿Cuándo considera que existen jornadas laborales verosímiles?

Respuesta 5.- Cuando dependiendo de la actividad, el desgaste físico que pudiera tener el operario, si es razonable tanto para su actitud física, incluso mental que pudiera estar desempeñando o laborando en determinado tiempo.

Pregunta 6.- Atendiendo a la realidad de las actuales relaciones laborales, donde no se requiere esfuerzo físico extraordinario, porque la mano de obra con la tecnología ha venido desplazándose, ¿Considera que exista la posibilidad de que sigan realizándose jornadas extraordinarias de trabajo?

Respuesta 6.- Si, porque el trabajador aunque sea una actividad mental, se encuentra a disposición del patrón.

Pregunta 7.- ¿Cómo determina una jornada de trabajo extraordinario inverosímil, en trabajadores contratados con la categoría de *home office* o teletrabajo?

Respuesta 7.- En realidad no hay una forma específica para determinarlo, tendríamos que ver el caso en concreto cuales son las funciones que esta desempeñando el trabajador, porque incluso aunque sea un trabajador *home office* o teletrabajo puede tener un deterioro o algún desgaste mental que no le permita estar llevando la actividad de manera continua.

Preguntas del tercer resultado preliminar

Pregunta 8.- En la reclamación de pago de las horas extraordinarias, al ser prestaciones accesorias de la acción principal, cuando el trabajador resulta ser omiso en señalar en los hechos circunstancias de tiempo, modo, y lugar en las que se desarrollaba, ¿Cómo resuelve la controversia?

Respuesta 8.- Si el trabajador omite precisar esas circunstancias si debe ser prevenido al momento de presentar la demanda, al emitir el laudo ya no se podría hacer ninguna suplencia a su favor.

Pregunta 9.- Para el caso de reclamación de pago de horas extraordinarias, donde los hechos narrados en la demanda son imprecisos, ¿Cómo resolvería el problema para dictar un laudo?

Respuesta 9.- Si no hubo una prevención previa, y no se tiene elementos para poder determinar si existió o no jornada extraordinaria, habría que resolver absolviendo el pago de las mismas.

Pregunta 10.- ¿Cómo cree que se aplica la suplencia de la queja en las controversias laborales de jornadas extraordinarias?

Respuesta 10.- La suplencia de la queja, tendría que analizarse, no tanto como suplencia, si no al momento de emitir el Laudo, analizarse si por las condiciones laborales en que estaba desempeñándose el trabajador estás podrían poner en peligro su integridad, e incluso ser no creíbles por lo extensivo de la jornada.

Pregunta 11.- ¿De acuerdo a la norma laboral, la suplencia de la queja debe operar en la parte sustantiva o adjetiva?

Respuesta 11.- Debe de operar en la parte adjetiva.

Preguntas sobre el cuarto resultado preliminar nos dice:

12.- ¿Qué criterios toma en cuenta para aplicar lo estipulado en los artículos 6 y 18 de la LFT, cuando se reclaman jornadas extraordinarias de trabajo?

Respuesta 12.- Criterios jurisprudenciales, siempre y cuando se respeten lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución.

13.- ¿La interpretación jurídica puede ser aplicada como suplencia en la carga de la prueba, de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 y 18 de la LFT en la reclamación de las jornadas de trabajo extraordinarias?

Respuesta 13.- Cuando beneficia al patrón pareciera que si se aplica una suplencia a favor de este, lo cual contraviene el artículo 784 que nos señala que la carga de la prueba en relación a las jornadas ordinarias y extraordinarias, la carga de la prueba la debe sostener el patrón.

14.- ¿Considera que existe suplencia de la carga de la prueba en las controversias de reclamación de pago horas extras, cuando el demandado no acredita sus excepciones?

Respuesta 14.- Conforme a la jurisprudencia si, porque aun y cuando no exista controversia, si a consideración de la cuenta se está ante una jornada inverosímil procede la absolución.

15.- ¿Cuándo un demandado se le tiene por contestado en sentido afirmativo o no acredita sus excepciones, en donde se le demandada una jornada laboral excesiva, se puede aplicar la suplencia de la carga de la prueba?

Respuesta 15.- No debería aplicarse, pero conforme a la jurisprudencia nuevamente estamos ante la presencia de un hecho inverosímil y dado que la Junta debe resolver en conciencia absuelve del pago de tiempo extraordinario.

16.- En términos de lo que establece el artículo 6 y 18 de la LFT ¿Cómo aplicaría la interpretación de la norma a favor del trabajador, cuando reclama el pago de horas extras, donde el patrón se excepciona diciendo que no lleva controles de asistencia?

Respuesta 16.- Arrojando la carga probatoria al patrón, independientemente que no tenga documentación alguna o controles de asistencia como tal, él tiene que demostrar cual era el tiempo en el cual estaba a disposición suyo el trabajador.

17.- ¿Que elementos considera el juzgador para interpretar la norma, en la reclamación de horas de trabajo extraordinario?

Respuesta 17.- La actividad que desempeñaba el trabajador, los periodos de descanso que pudiera llegar a tener, y el tiempo que ha durado la relación laboral.

18.- En términos del artículo 841 de la LFT ¿Cómo aplica el principio de objetividad en la reclamación de jornadas extraordinarias?

Respuesta 18.- Se aplicaría el principio de apreciación en conciencia de los hechos, lo que lleva a ser una interpretación subjetiva, pero debiendo fundar y motivar la misma.

19.- ¿Cuáles son los elementos objetivos y subjetivos que valora en un laudo para formar su convicción, cuando son de reclamación de pago de horas de trabajo extraordinario?

Respuesta 19.- Como elementos subjetivos se consideraría la actividad o función que desempeña en el trabajador, los periodos de descanso que tiene, si son fuera o dentro de la fuente de trabajo y el tiempo que duro la relación de trabajo. Y los objetivos, dependiendo de las disposiciones normativas y jurisprudenciales.

20.- ¿Que pruebas oficiosas ha solicitado para resolver un juicio, en términos de lo establecido en el artículo 886 de la LFT, cuando existe controversia de reclamación de horas de trabajo extraordinarias?

Respuesta 20.- Ninguna, sea aplicado la supletoriedad en otros, pero en casos de jornada extraordinaria no.

21.- ¿Cómo aplica el principio de exhaustividad y congruencia, cuando se reclaman jornadas de trabajo extraordinarias, al resolverse en laudo?

Respuesta 21.-Resolviendo las mismas, analizando si son procedentes o no, determinado condenas o absoluciones.

TERCER ENTREVISTA

Licenciada en Derecho Araceli Avilés Gutiérrez, actualmente funge como dictaminadora de la Junta Especial número once de la Local de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México.

Preguntas sobre el primer resultado preliminar:

Pregunta 1.- ¿Cuándo se considera una jornada laboral es excesiva?

Respuesta 1.- De acuerdo al tipo de trabajo puede ser excesiva, valorando la actividad del trabajador, como ejemplo pone a un trabajador con un trascabo, no puede estar todo el día con una máquina, por lo que no puede estar trabajando más de ocho horas al día, con el ruido y la vibración del aparato.

Pregunta 2.- ¿Cuándo se considera una jornada laboral inhumana?

Respuesta 2.- Cuando excede doce horas, dependiendo la actividad, ejemplo: si es un vendedor demostrador, no puede estar parado tanto tiempo y sin comer, sin descanso.

Preguntas sobre el segundo resultado preliminar:

Pregunta 3.- ¿Considera que los controles de asistencia es el método idóneo para prevenir en juicio el pago de las reclamaciones de horas extras inverosímiles?

Respuesta 3.- Si creo, además que debe existir la obligación del patrón en tener controles de asistencia, y no solo ser optativa ya que casi no se llevan.

Pregunta 4.- ¿Cuándo considera que existen jornadas laborales Inverosímiles?

Respuesta 4.- Si, porqué a veces los mismos trabajos así lo requieren, las actividades es un factor.

Pregunta 5.- ¿Cuándo considera que existen jornadas laborales verosímiles?

Respuesta 5.- Porque lo establecen en los contratos.

Pregunta 6.- Atendiendo a la realidad de las actuales relaciones laborales, donde no se requiere esfuerzo físico extraordinario, porque la mano de obra con la tecnología ha venido desplazándose, ¿Considera que exista la posibilidad de que sigan realizándose jornadas extraordinarias de trabajo?

Respuesta 6.- No considero que se sigan realizando jornadas extraordinarias.

Pregunta 7.- ¿Cómo determina una jornada de trabajo extraordinario inverosímil, en trabajadores contratados con la categoría de *home office* o teletrabajo?

Respuesta 7.- Es difícil controlar una jornada de trabajo en este tipo de actividades, lo que se requerirá es que se cumpla la actividad. Y pudiera ser un factor el volumen de trabajo para determinar si realiza trabajo extraordinario.

Preguntas sobre el cuarto resultado preliminar nos dice:

Pregunta 8.- En la reclamación de pago de las horas extraordinarias, al ser prestaciones accesorias de la acción principal, cuando el trabajador resulta ser omiso en señalar en los hechos circunstancias de tiempo, modo, y lugar en las que se desarrollaba, ¿Cómo resuelve la controversia?

Respuesta 8.- Para subsanar se requiere al trabajador que aclare su demanda. Como dictaminador se resuelve con los elementos que obran en el expediente.

Pregunta 9.- Para el caso de reclamación de pago de horas extraordinarias, donde los hechos narrados en la demanda son imprecisos, ¿Cómo resolvería el problema para dictar un laudo?

Respuesta 9.- Con base en los elementos que obran en el expediente, demanda, contestación y pruebas, resolvería aun y cuando fue impreciso.

Pregunta 10.- ¿Cuándo cree que se aplica la suplencia de la queja en las controversias laborales en relación a las jornadas?

Respuesta 10.-No se aplica

Pregunta 11.- ¿De acuerdo a la norma laboral, la suplencia de la queja debe operar en la parte sustantiva o adjetiva?

Respuesta 11.- No se aplica.

Preguntas sobre el cuarto resultado preliminar nos dice:

12.- ¿Qué criterios toma en cuenta para aplicar lo estipulado en los artículos 6 y 18 de la LFT, cuando se reclaman jornadas extraordinarias de trabajo?

Respuesta 12.- Las cargas procesales, en lo que más le beneficie al trabajador.

13.- ¿La interpretación jurídica puede ser aplicada como suplencia en la carga de la prueba de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 y 18 de la LFT, en la reclamación de las jornadas de trabajo extraordinarias?

Respuesta 13.-Si, puede considerarse como suplencia en la carga de la prueba

14.- ¿Considera que existe suplencia de la carga de la prueba en las controversias de reclamación de pago horas extras, cuando el demandado no acredita sus excepciones?

Respuesta 14.- No siempre.

15.- ¿Cuándo un demandado se le tiene por contestado en sentido afirmativo o no acredita sus excepciones, en donde se le demandada una jornada laboral excesiva, se puede aplicar la suplencia de la carga de la prueba?

Respuesta 15.- No, se le condenaría al pago de las horas extras, como resultado de no haber contestado o acreditado, con los limitantes que establece la Ley.

16.- En términos de lo que establece el artículo 6 y 18 de la LFT ¿Cómo aplicaría la interpretación de la norma a favor del trabajador, cuando reclama el pago de horas extras, donde el patrón se excepciona diciendo que no lleva controles de asistencia?

Respuesta 16.- Con la verosimilitud o inverosimilitud de los hechos expuestos, valorando en conciencia la actividad que desarrolla el trabajador, es decir su actividad física, un ejemplo de ello puede ser un albañil, no puede laborar todo el tiempo sin tener reposo, ya que su actividad laboral es de desgaste físico, siempre la actividad laboral que desarrolle el trabajador va dar la pauta para saber si puede realizar una jornada excesiva.

17.- ¿Que elementos considera el juzgador para interpretar la norma, en la reclamación de horas de trabajo extraordinario?

Respuesta 17.- Al resolver las controversias siempre tomo en cuenta la categoría del trabajador, la función que desempeñaba ya que la actividad es muy importante, y las pruebas que aporten en el procedimiento.

18.- En términos del artículo 841 de la LFT ¿Cómo aplica el principio de objetividad en la reclamación de jornadas extraordinarias?

Respuesta 18.- Valorando en conciencia la actividad que dijo el trabajador que realizaba, por lo tanto se sabrá si hay tiempos extras o no.

19.- ¿Cuáles son los elementos objetivos y subjetivos que valora en un laudo para formar su convicción, cuando son de reclamación de pago de horas de trabajo extraordinario?

Respuesta 19.- Como elementos objetivos tomo en cuenta los hechos de la demanda, la contestación, y las pruebas. En relación a los elementos subjetivos, estos no los tomo en cuenta.

20- ¿Que pruebas oficiosas ha solicitado para resolver un juicio, en términos de lo establecido en el artículo 886 de la LFT, cuando existe controversia de reclamación de horas de trabajo extraordinarias?

Respuesta 20.- Ninguna, nunca las he solicitado.

21.- ¿Cómo aplica el principio de exhaustividad y congruencia, cuando se reclaman jornadas de trabajo extraordinarias, al resolverse en laudo?

Respuesta 21.-Con el material que han aportado las partes y que obra en el expediente, y con las facultades otorgadas en el artículo 841 de la Ley.

CUARTA ENTREVISTA

Licenciado en Derecho Luis Buen Abad Tejada, quien es miembro de la Junta Especial número diecinueve de la Local de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México, como Representante Patronal.

Preguntas sobre el segundo resultado preliminar:

Pregunta 1.- ¿Cuándo se considera una jornada laboral excesiva?

Respuesta 1.- Después de diez horas al día, física y mentalmente existe ya un agotamiento.

Pregunta 2.- ¿Cuándo se considera una jornada laboral inhumana?

Respuesta 2.- Considero lo que la jornada inhumana es cuando ya física y mentalmente el sujeto no puede realizar la actividad, después de las diez horas debe considerarse inhumana la jornada.

Preguntas sobre el segundo resultado preliminar:

Pregunta 3.- ¿Considera que los controles de asistencia es el método idóneo para prevenir en juicio el pago de las reclamaciones de horas extras inverosímiles?

Respuesta 3.- Considero que debería corresponder al trabajador la carga de la prueba cuando se estime que su jornada laboral, no es una jornada razonable

Pregunta 4.- ¿Cuándo considera que existen jornadas laborales Inverosímiles?

Respuesta 4.- Si, porque es una invención de alguna de las partes, ya sea patrón o trabajador, son mentiras.

Pregunta 5.- ¿Cuándo considera que existen jornadas laborales verosímiles?

Respuesta 5.- La verosimilitud obedece justamente a la capacidad que tiene un ser humano para desempeñar física o intelectualmente un trabajo, creo que acorde a las costumbre y a las leyes, la realización de un trabajo físico y mental, debe tener una duración de ocho horas o diez máximo al día, para que sea verosímil.

Preguntas del tercer resultado preliminar

6.- Atendiendo a la realidad de las actuales relaciones laborales, donde no se requiere esfuerzo físico extraordinario, porque la mano de obra con la tecnología ha venido desplazándose, ¿Considera que exista la posibilidad de que sigan realizándose jornadas extraordinarias de trabajo?

Respuesta 6.- Si, aun así estas 4 revoluciones industriales que hemos vivido y la última que es cibernética, no cubre nunca la actividad física de los trabajadores.

7.- ¿Cómo determina una jornada de trabajo extraordinario inverosímil, en trabajadores contratados con la categoría de *home office* o teletrabajo?

Respuesta 7.- Correspondería al trabajador acreditar la jornada extraordinaria, y procesalmente con una testimonial en la actualidad

Preguntas del tercer resultado preliminar

Pregunta 8.- En la reclamación de pago de las horas extraordinarias, al ser prestaciones accesorias de la acción principal, cuando el trabajador resulta ser omiso en señalar en los hechos circunstancias de tiempo, modo, y lugar en las que se desarrollaba, la Junta de oficio podrá subsanar, prevenir, o de forma oficiosa solicitar pruebas de acuerdo a sus facultades, que tengan como fin resolver la controversia ¿Cómo resuelve la controversia?

Respuesta 8.- Si se aplica, y en caso de que sea omiso se previene, adicional que en la revisión por parte del Tribunal Colegiado hay una violación del procedimiento.

Pregunta 9.- Para el caso de reclamación de pago de horas extraordinarias, donde los hechos narrados en la demanda son imprecisos, ¿Cómo resolvería el problema para dictar un laudo?

Respuesta 9.- Previniendo al trabajador, y en caso que no se haga el Tribunal Colegiado determinara que existió una violación.

Pregunta 10.- ¿Cuándo cree que se aplica la suplencia de la queja en las controversias laborales en relación a las jornadas?

Respuesta 10.- Cuando las propias Juntas atienden a lo relativo a las jornadas laborales, y en estricto derecho si no se acredita, suplen la jornada que alega el trabajador. Es decir, si, técnicamente no acredita el patrón la jornada laboral, ahí es donde se aplica la suplencia, porque no es su obligación en documento.

Pregunta 11.- ¿De acuerdo a la norma laboral, la suplencia de la queja debe operar en la parte sustantiva o adjetiva?

Respuesta 11.- Lo establece en la propia Constitución y en la Ley Federal del trabajo en la parte sustantiva, y en la parte adjetiva lo reflejan en los Laudos las Juntas de Conciliación.

Preguntas sobre el cuarto resultado preliminar nos dice:

12.- ¿Qué criterios toma en cuenta para aplicar lo estipulado en los artículos 6 y 18 de la LFT cuando hace la revisión de los Laudos donde se reclaman jornadas extraordinarias de trabajo?

Respuesta 12.- Aun y cuando en muchas ocasiones no estoy de acuerdo en las condenas en los laudos, considero verdaderamente que ahora con la judicialización de los procesos laborales, haya un sistema para el que afirma acredite lo que dice, toda vez que el tiempo de la jornada extraordinaria está basado en la mentira del trabajador, y resulta un nicho atractivo económicamente en las condenas, por lo que una forma de contrarrestar en los laudos relacionados con el reclamo del tiempo extra, será que el trabajador que no fundamente una jornada laboral verosímil, deberá absolverse al tiempo extra al patrón.

13.- ¿La interpretación jurídica puede ser aplicada como suplencia en la carga de la prueba de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 y 18 de la LFT, en la reclamación de las jornadas de trabajo extraordinarias?

Respuesta 13.- Si técnicamente si aplica de esta forma.

14.- ¿Considera que existe suplencia de la carga de la prueba en las controversias de reclamación de pago horas extras, cuando el demandado no acredita sus excepciones?

Respuesta 14.- Actualmente si, por disposiciones de las propias leyes.

15.- ¿Cuándo un demandado se le tiene por contestado en sentido afirmativo o no acredita sus excepciones, en donde se le demandada una jornada laboral excesiva, se puede aplicar la suplencia de la carga de la prueba?

Respuesta 15.- hay una sanción procesal el demandado incurrió en rebeldía o no acredito, y esa sanción es la que sobresa, no es necesaria ninguna suplencia.

16.- En términos de lo que establece el artículo 6 y 18 de la LFT ¿Cómo aplicaría la interpretación de la norma a favor del trabajador, cuando reclama el pago de horas extras, donde el patrón se excepciona diciendo que no lleva controles de asistencia?

Respuesta 16.- No es su obligación, y el patrón puede acreditar por otros medios alternativos acreditar la jornada de trabajo, un ejemplo la prueba testimonial.

17.- ¿Que elementos considera al revisar los Laudos, cuando existe la reclamación de horas de trabajo extraordinario con la interpreta la norma?

Respuesta 17.- La demanda y la contestación, son los elementos que considero para la congruencia.

18.- En términos del artículo 841 de la LFT ¿Cómo aplica el principio de objetividad que utiliza a la hora de valorar los Laudos en la reclamación de jornadas extraordinarias?

Respuesta 18.- A verdad sabida y buena fue guardada, como lo establece la propia Ley.

19.- ¿Cuáles son los elementos objetivos y subjetivos que valora en un laudo para formar su convicción, cuando son de reclamación de pago de horas de trabajo extraordinario?

Respuesta 19.- Objetivos utilizo la demanda y la contestación, subjetivos las circunstancias en las que se prestó el servicio materialmente.

20.- ¿Que pruebas oficiosas ha solicitado para resolver un juicio, en términos de lo establecido en el artículo 886 de la LFT, como valoración de un laudo cuando existe controversia de reclamación de horas de trabajo extraordinarias?

Respuesta 20.- Ninguna.

21.- ¿Cómo aplica el principio de exhaustividad y congruencia, cuando se reclaman jornadas de trabajo extraordinarias, al resolverse en laudo?

Respuesta 21.- Con el material probatorio estimando la demanda, la contestación y las pruebas desahogadas.

ANEXO C

Registro Núm. 19923; Novena Época; Segunda Sala; Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXV, Enero de 2007, página 1204.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 149/2006-SS. ENTRE LAS SUSTENTADAS POR LOS TRIBUNALES COLEGIADOS OCTAVO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, EL ENTONCES PRIMERO DEL CUARTO CIRCUITO Y PRIMERO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

MINISTRO PONENTE: GENARO DAVID GÓNGORA PIMENTEL.

SECRETARIA: MARÍA MARCELA RAMÍREZ CERRILLO.

CONSIDERANDO:

PRIMERO. Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es competente para conocer la presente denuncia de contradicción de tesis, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 107, fracción XIII, de la Constitución General de la República; 197-A de la Ley de Amparo; 21, fracción VIII y 25, fracción I, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en relación con los puntos segundo y cuarto del Acuerdo Plenario Número 5/2001, publicado en el Diario Oficial de la Federación el veintinueve de junio de dos mil uno, en virtud de que se trata de una contradicción de criterios en materia laboral cuya especialidad corresponde a esta Sala.

SEGUNDO. El Tribunal Colegiado denunciante se encuentra legitimado con fundamento en los artículos 107, fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 197-A de la Ley de Amparo.

TERCERO. El Octavo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo directo DT. 5668/2006, promovido por Margarita Lucas Victoriano (trabajadora), determinó negar el amparo solicitado apoyándose, en lo que al presente asunto importa, en las consideraciones siguientes:

- Que si bien es cierto, como aduce la quejosa, que la jornada con la que se hizo el ofrecimiento es de nueve horas, pues abarca de las ocho a las dieciocho horas, con una hora para descansar y tomar alimentos; y, también es cierto que de acuerdo con el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, la duración máxima de la jornada diurna, que es en la que se desempeñaba la actora, es de ocho horas; no menos cierto es que, contrario a lo que pretende la recurrente, ese solo hecho no es suficiente para afirmar que el ofrecimiento de trabajo es de mala fe, porque aun cuando dicho ofrecimiento se le hizo con la jornada diaria de nueve horas, esto es, con una hora más de la jornada máxima establecida en el citado precepto legal, lo cierto es que la demandada afirmó que esa era la jornada que la actora laboraba de lunes a viernes, descansando los sábados y domingos, y que esa afirmación se demostró con las tarjetas de asistencia que exhibió; lo que pone de manifiesto, por un lado, que la actora laboraba un total de cuarenta y cinco horas a la semana, que no exceden de las cuarenta y ocho que como máximo pueden laborarse de acuerdo con la ley y, por el otro, que en esas circunstancias el trabajo fue ofrecido de buena fe.

- Que de acuerdo con el segundo párrafo del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, el máximo de la jornada diurna de trabajo no es necesariamente el de ocho horas a que alude el artículo 61 del propio ordenamiento legal, sino que puede ser superior, precisamente porque aquel precepto permite que la jornada exceda del máximo indicado, en aras de la finalidad que el mismo persigue, por lo que en el caso, era legalmente factible que las horas de trabajo del sábado se repartieran entre los demás días laborables de la semana (lunes a viernes), a fin de que la actora disfrutara de descanso sabatino, por lo que no le beneficia la cita que hace de las tesis: "DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN CONDICIONES ILEGALES, IMPLICA MALA FE."; "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, MALA FE EN EL CUANDO LA JORNADA EXCEDE LA LEGAL Y NO EXISTE CONVENIO PARA ELLO."; "JORNADA LABORAL. PACTO EXPRESO. DISTRIBUCIÓN DE LA."; "JORNADA SEMANAL,

REPARTO DE LAS HORAS DE LA. DESCANSO SABATINO."; "JORNADA SEMANAL, DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS DE LA, POR CONVENIO. SANCIÓN IMPROCEDENTE." y "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. JORNADA QUE EXCEDE DE LA SEÑALADA EN EL CAPÍTULO II, DEL TÍTULO III DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, MALA FE DEL."; en primer lugar, porque las cinco primeras tesis, más que rechazar la posibilidad de que las horas de trabajo del sábado se repartan entre los demás días laborables de la semana (lunes a viernes), la admiten; y en segundo lugar, porque la sexta tesis alude a la mala fe que hay en el ofrecimiento del trabajo que se haga con una jornada que exceda de la señalada en el capítulo II del título III de la Ley Federal del Trabajo, sin especificar si el excedente de la jornada obedece, como en el caso, al reparto de las horas de trabajo del sábado entre los demás días laborables de la semana.

- Tampoco beneficia a la inconforme la cita que de las primeras cinco tesis hace, en apoyo de su alegato consistente en que no existe convenio entre las partes que le permitiera a la demandada acumular la jornada de trabajo además de que la demandada jamás manifestó ni en su escrito de contestación a la demanda ni acreditó con prueba alguna que existiera pacto o convenio alguno entre las partes, para que la actora laborara más de ocho horas al día ni se excepcionó al respecto, pues si bien es cierto que en las tesis de referencia priva la idea de que el reparto de las horas de trabajo del sábado entre los demás días laborables de la semana requiere la existencia de un convenio, pacto o acuerdo entre las partes, cierto es también que tal punto de vista sólo se justifica en el caso de la tesis de rubro: "JORNADA SEMANAL, REPARTO DE LAS HORAS DE LA. DESCANSO SABATINO.", en la cual el respectivo Tribunal Colegiado interpretó el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, mas no se justifica que las otras cuatro tesis, al parecer tratando de emular a la anteriormente señalada, sostengan que el reparto de las horas de trabajo del sábado entre los demás días laborables de la semana requiere la existencia de un convenio, pacto o acuerdo entre las partes, pues, como podrá apreciarse, el texto del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, es diferente al del artículo 69 de la ley de 1931, en cuanto que no emplea, como en éste se hacía, la expresión "previo acuerdo", lo cual evidencia que el citado artículo 59, rechazando cualquier idea de formalismos que no compaginan con la naturaleza del derecho laboral se apartó del artículo 69 de la ley de 1931 que le antecedió y que exigía, como se ha visto, acuerdo previo para ello; desprendiéndose esa diferencia del hecho de que el citado artículo 59, simplemente abrió la posibilidad de que el reparto de las horas del sábado se realice o efectúe, permitiendo de esa manera que el reparto de referencia se haga sin la formalidad que pretenden las tesis de que se trata, consistente en que el citado reparto conste en un convenio, pacto o acuerdo.

- Si con las tarjetas de asistencia exhibidas en el juicio laboral, la demandada probó su afirmación en el sentido de que la actora laboraba de lunes a viernes de cada semana y que descansaba sábados y domingos, eso es suficiente para estimar que las horas de trabajo del sábado eran repartidas por las partes entre los demás días laborables de la semana (lunes a viernes), como lo permite el comentado artículo 59 de la ley laboral y que habiéndose ofrecido el trabajo a la actora con el horario resultante del referido reparto legal de las horas de trabajo del sábado, tal ofrecimiento fue de buena fe.

- Que si bien es cierto, como se afirma, que no se encuentra acreditada en autos la existencia de algún pacto o convenio entre las partes para que la actora laborara más de ocho horas diarias; no menos cierto lo es, también, que ello no es determinante para afirmar que la jornada de trabajo excedía del máximo legal permitido, precisamente porque en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, sólo se establece que el trabajador y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, pero no exige que ese reparto deba encontrarse asentado en algún pacto, acuerdo o convenio como sugieren las tesis antes aludidas.

CUARTO. El Primer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, ahora especializado en materia de trabajo, cuyo criterio se denuncia como contrario al sostenido por el tribunal mencionado anteriormente, al resolver el amparo directo AD. 424/93, interpuesto por Productos de Alambre del Norte, Sociedad Anónima (patrón), determinó negar el amparo solicitado, apoyándose, en lo conducente, en las siguientes consideraciones:

- Que la quejosa señala, que se violan los artículos 59, 794, 840, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, al no estimar que se cumplió con la carga de la prueba de demostrar que existió un pacto expreso entre patrón y trabajador, respecto a la distribución de la jornada de trabajo, por lo que debió

estimarse que la reinstalación se ofreció de buena fe; lo que estimó infundado, en virtud de que el laudo se dictó a verdad sabida y buena fe guardada, toda vez que las probanzas ofrecidas no acreditaron la excepción opuesta respecto a la existencia del pacto de la distribución de la jornada de labores, por lo que el tribunal responsable estableció que el ofrecimiento del trabajo fue de mala fe; que la demandada no cumplió con la carga procesal impuesta, por lo que se estima ajustado a derecho el laudo emitido por la responsable.

- Que el laudo que se combate es claro, preciso y congruente al determinar que el ofrecimiento del trabajo es de mala fe, por exceder de la jornada legal establecida de ocho horas diarias; que el hecho que lo ofreciera en los mismos términos que lo venía desempeñando el actor y que éste no reclamara tiempo extra ni alegara que era ilegal, no por ello deja de exceder de la jornada legal diaria que establece el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, y en el caso a estudio laboraba ocho horas con treinta minutos de lunes a viernes y cinco horas con treinta minutos el sábado, de lo que se colige que la jornada diaria era ilegal, por exceder de la permitida por la legislación laboral.

Dicha ejecutoria dio origen a la tesis aislada que aparece publicada en la Octava Época del Semanario Judicial de la Federación, Tomo XIII, enero de 1994, página 253, de rubro y texto:

"JORNADA LABORAL. PACTO EXPRESO. DISTRIBUCIÓN DE LA. Para la distribución de la jornada de labores, a que se refiere el artículo 59, de la Ley Federal del Trabajo, cuando ésta exceda de la legal de ocho horas diarias, es necesario que exista un pacto expreso entre los factores de la producción, donde manifiesten su conformidad respecto de tal jornada, de no acreditar la existencia del referido pacto, es de presumirse, que el ofrecimiento del trabajo, fue de mala fe, por ello, es inadmisibles jurídicamente aceptar, como se pretende que pueda darse un pacto implícito de la distribución de la jornada laboral, derivado de que tanto el trabajador como el patrón distribuyeron la jornada de trabajo para que el actor descansara la tarde del día sábado, lo que dice se corrobora con la confesión del actor en su demanda, al manifestar que durante todo el tiempo que ha venido prestando sus servicios para la demandada venía laborando la jornada de trabajo que indica en su demanda."

QUINTO. El Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito sostuvo la tesis aislada que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Tomo 50, Sexta Parte, página 39, de rubro y texto:

"JORNADA SEMANAL, DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS DE LA, POR CONVENIO. SANCIÓN IMPROCEDENTE. Si bien es cierto que los artículos 59, párrafo primero, y 61 de la Ley Federal del Trabajo establecen que: 'El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales' y que 'la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta', respectivamente, y aun cuando en autos se encuentre acreditado que los trabajadores al servicio de una empresa laboran ocho horas con treinta minutos los días de lunes a viernes de cada semana, lo que significa que, en principio, podría establecerse que la jornada excede al máximo legal, no es menos cierto que si existe la manifestación de la empresa, no contradicha en forma alguna, en el sentido de que de común acuerdo empresa y trabajadores convinieron en establecer un horario de trabajo que permitiera a los trabajadores descansar, además del séptimo día, los sábados por la tarde, como el antes citado artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, en su párrafo segundo, establece un caso de excepción a la duración de la jornada de trabajo, al expresar que: 'Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente', de cuyo texto se concluye, ya que de otra manera no tenía razón de que el legislador así lo hubiere concebido, que a efecto de que los trabajadores estén en aptitud de descansar, dedicar mayor atención a sus familias, etcétera, no laborarán los sábados por la tarde aumentándose con ello el descanso del séptimo día y distribuyéndose las horas de trabajo de la semana de 48 horas, sin más limitaciones, debe entenderse, que la distribución que las partes acordaren no constituye una jornada inhumana, por excesiva. Luego entonces, si se encuentra acreditado que la empresa y sus trabajadores convinieron en repartir las horas de trabajo en la semana a efecto de que éstos no trabajaran los sábados por la tarde, estableciendo una jornada diurna de ocho horas con treinta minutos, que si bien excede en 30 minutos la jornada legal, no puede estimarse por ello que sea excesiva porque rebase el límite legal, atenta a la excepción

autorizada, y si la ley establece la posibilidad de repartir la jornada de trabajo, en beneficio de los trabajadores, para que éstos puedan disfrutar de un mayor descanso, resulta innegable que al ajustarse la empresa a lo establecido por la ley de la materia, no puede ser acreedora a sanción alguna."

Al respecto, debe considerarse que mediante oficio S-6825, fechado el cinco de septiembre del presente año, remitido por la secretaría del referido Tribunal Colegiado, se informó a esta Segunda Sala la imposibilidad existente para enviar la ejecutoria correspondiente, lo cual no impide realizar las estimaciones pertinentes, pues el criterio asentado en la tesis es suficientemente claro y preciso y permite determinar lo que al respecto corresponde, con apoyo en la tesis cuyos rubro y precedente son los siguientes:

"CONTRADICCIÓN DE TESIS. DEBE RESOLVERSE, AUN ANTE LA IMPOSIBILIDAD DE TENER A LA VISTA LA EJECUTORIA DE LA QUE DERIVÓ ALGUNO DE LOS CRITERIOS QUE SE ESTIMAN DIVERGENTES, SI EL TEXTO DE LA TESIS PUBLICADA EN EL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN ES SUFICIENTEMENTE CLARO Y EL PUNTO DE DERECHO QUE EN ÉL SE ABORDA PUEDE PRESENTARSE EN SITUACIONES FUTURAS Y REITERADAS.(1)

"...

"Contradicción de tesis 6/2001. Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el entonces Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito (ahora Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito). 30 de mayo de 2001. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz."

SEXTO. Como cuestión previa, cabe determinar si la presente contradicción de tesis reúne o no los requisitos para su existencia, conforme lo dispone la jurisprudencia número P./J. 26/2001, sustentada por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIII, abril de 2001, página 76, que dice:

"CONTRADICCIÓN DE TESIS DE TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. REQUISITOS PARA SU EXISTENCIA. De conformidad con lo que establecen los artículos 107, fracción XIII, primer párrafo de la Constitución Federal y 197-A de la Ley de Amparo, cuando los Tribunales Colegiados de Circuito sustenten tesis contradictorias en los juicios de amparo de su competencia, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia, o la Sala que corresponda deben decidir cuál tesis ha de prevalecer. Ahora bien, se entiende que existen tesis contradictorias cuando concurren los siguientes supuestos: a) Que al resolver los negocios jurídicos se examinen cuestiones jurídicas esencialmente iguales y se adopten posiciones o criterios jurídicos discrepantes; b) Que la diferencia de criterios se presente en las consideraciones, razonamientos o interpretaciones jurídicas de las sentencias respectivas; y, c) Que los distintos criterios provengan del examen de los mismos elementos."

Para determinar si se cumple con los requisitos de la jurisprudencia citada y así establecer la existencia de la contradicción de tesis que se denuncia, es necesario realizar una síntesis de los elementos considerados por los Tribunales Colegiados en las ejecutorias respectivas.

De las copias certificadas remitidas por los respectivos Tribunales Colegiados al presente expediente, se desprende que en los respectivos juicios laborales, los actores trabajadores expresaron como hechos en su demanda laboral, la existencia de una jornada diaria superior a ocho horas, considerada únicamente de lunes a viernes, o bien, de lunes a sábado, éste con una jornada reducida de cinco horas; en ambos casos la parte patronal adujo la existencia de una jornada semanal legal.

En los respectivos juicios ordinarios, también aparece que la parte demandada al contestar la demanda, ofreció el trabajo en los mismos términos y condiciones en que los trabajadores lo venían desempeñando, y a partir de ello, la Junta de Conciliación y Arbitraje señalada como responsable resolvió lo que estimó pertinente, a partir de lo cual, las partes afectadas con la resolución promovieron juicio de amparo directo, del que conocieron los Tribunales Colegiados ya mencionados y en los términos en que quedaron sintetizadas las consideraciones de sus respectivas ejecutorias.

Por tanto, se advierte que existe parcialmente la contradicción de tesis denunciada, en virtud de que las conclusiones a las que respectivamente llegaron dos de los tribunales contendientes, resultan evidentemente encontradas, no obstante que en esencia analizaron supuestos jurídicos similares.

En efecto, el Octavo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito sostuvo que contrario a lo que sostiene el impetrante de la acción constitucional, no obstante que el ofrecimiento de trabajo se realizó con una jornada diaria de nueve horas, la duración máxima de la jornada diurna de trabajo no es necesariamente la de ocho horas a que alude el artículo 61 de la ley laboral, sino que puede ser superior, precisamente porque el artículo 59 permite que la jornada exceda del máximo indicado, en aras de la finalidad que el mismo persigue; y, por otra parte, que la demandada afirmó que esa era la jornada que la actora laboraba de lunes a viernes, descansando los sábados y domingos, y que esa afirmación se demostró con las tarjetas de asistencia que exhibió; por lo que si de acuerdo con el segundo párrafo del artículo 59 de la indicada ley, que establece que el trabajador y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde; debe estimarse que las horas de trabajo del sábado eran repartidas por las partes entre los demás días laborables de la semana (lunes a viernes) y que habiéndose ofrecido el trabajo a la actora con el horario resultante del referido reparto legal de las horas de trabajo del sábado, tal ofrecimiento fue de buena fe; sin que fuera necesaria la existencia de algún pacto o convenio entre las partes para que la actora laborara más de ocho horas diarias, pues la disposición legal citada no exige que ese reparto deba encontrarse asentado en algún pacto, acuerdo o convenio.

Por su parte, el entonces Primer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, ahora en Materia de Trabajo, sostuvo el criterio de que para la distribución de la jornada de labores, a que se refiere el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, cuando ésta exceda de la legal de ocho horas diarias, es necesario que exista un pacto expreso entre los factores de la producción, donde manifiesten su conformidad respecto de tal jornada, sin que pueda darse un pacto implícito de que tanto el trabajador como el patrón distribuyeron la jornada de trabajo para que el actor descansara la tarde del día sábado, pues no por ello deja de exceder de la jornada legal diaria que establece el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, y en el caso a estudio laboraba ocho horas con treinta minutos de lunes a viernes y cinco horas con treinta minutos el sábado, por lo que la jornada diaria era ilegal.

Y, por último, el Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito sostuvo, en lo conducente, que si existe la manifestación de la empresa, no contradicha en forma alguna, en el sentido de que de común acuerdo empresa y trabajadores convinieron en establecer un horario de trabajo que permitiera a los trabajadores descansar, además del séptimo día, los sábados por la tarde, como establece el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, en su párrafo segundo, ello no constituye una jornada inhumana, ya que de otra manera no tenía razón de que el legislador así lo hubiere concebido, luego entonces, si se encuentra acreditado que la empresa y sus trabajadores convinieron en repartir las horas de trabajo en la semana a efecto de que éstos no trabajaran los sábados por la tarde, estableciendo una jornada diurna de ocho horas con treinta minutos, que si bien excede en treinta minutos la jornada legal, no puede estimarse por ello que sea inhumana por excesiva al rebasar el límite legal, atenta a la excepción autorizada.

De lo anterior se desprende que, al haber resuelto problemas jurídicos esencialmente similares, las determinaciones de los Tribunales Colegiados Octavo en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el entonces Primero del Cuarto Circuito, ahora en Materia de Trabajo, evidentemente se encuentran en contradicción, puesto que mientras en la primera hipótesis el órgano colegiado determinó que la jornada de trabajo que excede de ocho horas diarias es legal por estar permitida en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo y no requiere la existencia de algún pacto o convenio entre las partes; en cambio, en la segunda hipótesis, el Tribunal Colegiado determinó que si la jornada diaria excede de ocho horas, es ilegal conforme al artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, y que para la distribución de la jornada de labores, a que se refiere el artículo 59, es necesario que exista un pacto expreso entre patrón y trabajador.

No ocurre lo mismo respecto del último de los mencionados tribunales, Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito; pues si bien éste hizo pronunciamiento respecto del común

acuerdo entre empresa y trabajadores para establecer un horario de trabajo que permitiera a éstos descansar, además del séptimo día, los sábados por la tarde, como establece el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, lo cierto es que nada expresó sobre si ese convenio debe ser expreso o no, ni si dicha jornada es legal o no, sino que su pronunciamiento lo hizo en relación con que si tal jornada resulta inhumana por excesiva, porque rebase el límite legal, lo que no fue, a su vez, materia de análisis por parte de los otros dos Tribunales Colegiados.

En esa virtud, debe colegirse que este último criterio no participa de la contradicción de criterios aun cuando haya sido mencionado en la denuncia respectiva, pues los elementos analizados y aun las conclusiones alcanzadas no se enfrentan en su sentido con los de los restantes Tribunales Colegiados, al referirse exclusivamente si la jornada ampliada prevista en el artículo 59 de la ley laboral, constituye o no una jornada inhumana por excesiva.

En ese orden de ideas, la materia de la contradicción consta de dos puntos jurídicos:

a) Determinar si de la interpretación conjunta de los artículos 59 y 61 de la Ley Federal del Trabajo, resulta legal una jornada superior al máximo de ocho horas para la jornada diurna; y,

b) Si para el reconocimiento o validez de la jornada de trabajo prevista en el artículo 59, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, que permite repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente, es necesaria o no la existencia de un convenio expreso entre las partes de la relación laboral.

SÉPTIMO. Debe prevalecer con carácter de jurisprudencia el criterio que sustenta esta Segunda Sala, que coincide con el sustentado por el Octavo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, de conformidad con las consideraciones siguientes:

La Ley Federal del Trabajo, en el capítulo II del título tercero, "Condiciones de trabajo", dispone, en lo conducente a la jornada, lo siguiente:

"Artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo."

"Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

"Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente."

"Artículo 60. Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

"Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

"Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna."

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

La interpretación relacionada de los indicados preceptos legales conduce a determinar que la duración máxima de la jornada de trabajo prevista en el artículo 61, podrá verse excedida legalmente si se estima que la relativa al sábado, o la tarde de éste, puede repartirse entre los restantes cinco días de la semana; es decir, deberán sumarse las horas que corresponden al sábado o a la tarde del mismo, a las horas que corresponden a cada día de la semana, lo que necesariamente lleva a la conclusión de que dicha jornada diaria podrá exceder de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta, sin que ello constituya en modo alguno la existencia de una jornada ilegal, pues precisamente la

finalidad que la indicada norma legal persigue es permitir al obrero el descanso del sábado o la tarde de ese día o, inclusive, una modalidad equivalente.

Son ilustrativas al respecto, las tesis que enseguida se mencionan:

"JORNADA DE TRABAJO. MODALIDADES EN QUE SE PUEDE DESARROLLAR. De la interpretación de los artículos 59 a 66 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden diversas modalidades en que se puede desarrollar la jornada de trabajo, destacándose la diurna que es la comprendida entre las seis y las veinte horas, dentro de la cual la duración máxima es de ocho horas; la mixta, que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, porque si no, se reputará jornada nocturna; jornada mixta cuya duración máxima es de siete horas y media; la nocturna, cuyos límites son de las veinte a las seis horas y tiene una duración máxima de siete horas; la continua, que la ley no define pero no significa ininterrumpida puesto que impone un descanso de media hora; la discontinua, cuya característica principal es la interrupción del trabajo de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón; la especial, que es la que excede de la jornada diaria mayor pero respeta el principio constitucional de duración máxima de la jornada semanal de cuarenta y ocho horas, si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente que beneficie al trabajador; la extraordinaria que es la que se prolonga más allá de sus límites ordinarios por circunstancias excepcionales y que no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; y la emergente que es la que se cumple más allá del límite ordinario en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma del centro de trabajo. (Tesis 2a. XCVII/95, Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo II, octubre de 1995, página 311).

"Contradicción de tesis 50/94. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 13 de octubre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Constancio Carrasco Daza.

"Nota: Esta tesis no constituye jurisprudencia ya que no resuelve el tema de la contradicción planteada."

"DESCANSO SEMANAL. LA MODIFICACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO PARA OBTENER UN MAYOR NO DEBE CONCEPTUARSE COMO TIEMPO EXTRAORDINARIO. El artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, establece la posibilidad de modificar el horario de la jornada de trabajo, en beneficio del obrero, a fin de permitirle el descanso del sábado por la tarde, pero ese beneficio no puede conceptuarse como tiempo extraordinario ni redundar en perjuicio del patrón toda vez que no recibe del trabajador un rendimiento que justifique la retribución a base del salario doble. (Sexta Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Tomo Quinta Parte, LXXXVIII, página 14).

"Amparo directo 6809/63. Manuel Álvarez Ugena. 8 de octubre de 1964. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz."

(La cita del artículo 69 corresponde a la Ley Federal del Trabajo de 1931, equivalente al artículo 59 de la ley vigente).

"JORNADA SEMANAL DE 48 HORAS. De acuerdo con lo que dispone el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, no excediéndose la jornada semanal de cuarenta y ocho horas, y resultando favorable a los trabajadores el que se les distribuya dicha jornada semanal para que disfruten de un día completo más de descanso, basta que se haya corroborado la distribución de la jornada semanal en esta forma y que inclusive el actor haya disfrutado de un beneficio mayor que el que la ley concede, para que no pueda admitirse que la hora adicional en que prestó servicios de los días lunes a viernes de cada semana, tenga el carácter de extraordinaria. (Sexta Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Tomo Quinta Parte, LVII, página 45).

"Amparo directo 7935/60. Ramón Reséndiz Ochoa. 16 de marzo de 1962. Cinco votos. Ponente: Ángel Carvajal."

(La cita del artículo 69 corresponde a la Ley Federal del Trabajo de 1931, equivalente al artículo 59 de la ley vigente).

Precisado lo anterior, procede determinar si la fijación de tal modalidad de la jornada de trabajo debe o no hacerse mediante acuerdo expreso, entendido éste como convenio escrito, para lo cual habrá de atenderse al contexto general de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

La ley precisa que el contrato de trabajo y las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, por así disponerlo el artículo 24, detallando las mismas conforme lo cita el artículo 25 siguiente, en relación con los diversos 20 y 21, preceptos legales que disponen:

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

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

"La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

"Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."

"Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte."

"Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

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

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

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

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

"V. La duración de la jornada;

"VI. La forma y el monto del salario;

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

"VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

"IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón."

"Artículo 26. La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad."

Las disposiciones citadas deben interpretarse en el sentido de que la falta de formalidad de un contrato individual de trabajo escrito, no representa la invalidez del mismo, pues de acuerdo con el artículo 20, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal y subordinado, mediante el pago de un salario y, por su parte, el artículo 21 del propio ordenamiento, establece que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. La interpretación armónica de estos preceptos conlleva a que el contrato no necesariamente debe constar en forma escrita; de donde se excluye que para demostrar la existencia del nexo laboral y las condiciones pactadas, debe únicamente hacerse a través de un documento.

Al respecto, puede tenerse en consideración el criterio contenido en diversas tesis sustentadas por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que reflejan lo que ahora se afirma:

"CONTRATO DE TRABAJO NO ESCRITO. Cuando se alega la existencia del contrato escrito, es con el documento respectivo que deberá probarse su existencia, pero de ninguna manera quiere decir que porque la ley mande que el contrato deba ser escrito sólo pueda probarse su existencia y las condiciones en él contenidas, con el documento escrito, puesto que el artículo 18 de la Ley del Trabajo admite la posibilidad de que no se haya hecho el documento respectivo presumiendo su existencia entre el que presta un servicio y el que lo recibe. (Sexta Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Tomo Quinta Parte, LXI, página 10).

"Amparo directo 1964/61. Roberto Leroy. 11 de julio de 1962. Cinco votos. Ponente: Agapito Pozo." (La cita del artículo 18 corresponde a la Ley Federal del Trabajo de 1931, equivalente al artículo 21 de la ley vigente).

"TRABAJO, FORMACIÓN DEL CONTRATO DE. El contrato de trabajo es un acto absolutamente consensual, para cuya validez la ley no exige formalidad alguna, según se desprende de los artículos 18 y 31 de la Ley Federal del Trabajo; en consecuencia, todo acto o convenio relacionado con la contratación del trabajo, tiene también el carácter de consensual, en virtud del principio universal de derecho, de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal. El carácter consensual de la contratación del trabajo del que deriva la obligatoriedad de las convenciones relativas, aun cuando éstas no se hayan celebrado con los requisitos formales que establece la ley, se pone de manifiesto, aun en casos extremos, como por ejemplo, aquel por el cual el patrono está obligado a pagar al trabajador, el importe de todas las horas extraordinarias que éste labora, aun cuando las mismas excedan de la jornada extraordinaria de trabajo que fija la fracción XI del artículo 123 constitucional, no obstante que el acuerdo de las partes, para el desempeño del trabajo en esa jornada, es contrario a una disposición expresa y de carácter prohibitivo de la Constitución Federal; pero el carácter consensual de la contratación del trabajo tiene una limitación fija por la propia Constitución, y es relativa a la invalidez de los contratos o convenios en los cuales el trabajador renuncia, expresa o tácitamente, a los derechos que le otorgan las leyes de protección y auxilio a los obreros, por lo que toda convención relativa al trabajo, que no lleve implícita una renuncia de los derechos del trabajador, es válida aun cuando, al celebrarse, no se haga con los requisitos formales establecidos en la ley. (Quinta Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Tomo XLIX, página 960).

"Amparo directo en materia de trabajo 1281/36. Álvarez Rafael. 11 de agosto de 1936. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Salomón González Blanco. Relator: Xavier Icaza."

(La cita del artículo 18 corresponde a la Ley Federal del Trabajo de 1931, equivalente al artículo 21 de la ley vigente).

Así, no obstante la falta de documentos que demuestren la existencia del contrato de trabajo o las condiciones pactadas, no implica su inexistencia, sino que, en su caso, serán objeto de prueba distinta de la respectiva documental.

En esa virtud, puede estimarse que en lo relativo a la jornada de trabajo, las partes pactaron haber repartido las horas de trabajo del sábado en los restantes días laborables, en tanto la ley permite esa modalidad en la jornada, sin que la misma sea necesariamente demostrada con el convenio correspondiente, ya que bastará la prueba de que así se ha desarrollado la relación de trabajo, sin inconformidad expresa del trabajador, para presumir que existió ese acuerdo entre éste y el patrón, máxime que en ese aspecto, la ley tampoco exige la formalidad de un escrito, de manera que bastará la prueba del hecho de que así se ha desempeñado el trabajo para considerar que se hizo el reparto de la jornada en términos de lo dispuesto en la segunda parte del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio con la modalidad indicada.

Por tanto, si durante la secuela procesal no existe conflicto respecto del desempeño en la jornada especial, que es la que excede de la jornada diaria mayor, pero respeta el principio constitucional de

duración máxima de la jornada semanal de cuarenta y ocho horas, deberá presumirse que las partes acordaron tal evento, con independencia de que exista un convenio escrito, pues ello implica la aplicación de las modalidades previstas en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente que beneficie al trabajador; sin embargo, de existir desacuerdo entre las partes respecto de ese reparto de la jornada permitido en el precepto legal en cita, el patrón deberá demostrar ese hecho mediante los medios de prueba respectivos, lo que le corresponde por disposición expresa del artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que en caso de controversia, corresponde al patrón demostrar la duración de la jornada de trabajo.

Para apoyar lo anterior, deberá atenderse a los criterios que sustentó la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los cuales se citan enseguida:

"CONTRATO DE TRABAJO NO ESCRITO. CARGA DE LA PRUEBA.-En virtud de que conforme al artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, la falta de contrato escrito es imputable al patrón, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en esos casos, deberán aceptar, en principio, que la contratación laboral fue en los términos que indique el reclamante, salvo prueba en contrario por parte del patrón, el que por la imputabilidad legal de la falta de contrato, toma a su cargo la obligación de demostrar los términos de la contratación. (Sexta Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Tomo Quinta Parte, XCVII, página 15).

"Amparo directo 8380/64. Astolfo Garza Salinas. 20 de julio de 1965. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra."

(La cita del artículo 31 corresponde a la Ley Federal del Trabajo de 1931).

"CONTRATO VERBAL DE TRABAJO. ALCANCE Y EFECTOS DEL ARTÍCULO 31 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-Si bien es cierto que conforme al artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo 'La falta de contrato escrito, cuando en esta forma lo prevenga la ley, o de alguno de los requisitos que para el mismo señala el artículo 24, no privará al trabajador de los derechos que esta ley o el contrato le concedan, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad ...', también lo es que los términos que establece esa disposición laboral en beneficio de los trabajadores, no pueden tener el alcance y efectos al extremo de que se tengan por ciertas las peticiones que hace un trabajador en su demanda, por el solo hecho de que los enuncie en su demanda laboral, ya que las cuestiones que se alegan pactadas en un contrato, deben ser expresamente probadas en autos, pese a que no se hubiere otorgado por escrito el correspondiente contrato laboral, por causas imputables al patrón. (Sexta Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Tomo Quinta Parte, XCII, página 11).

"Amparo directo 8147/62. Guillermo Corres Innes. 25 de febrero de 1965. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz."

(La cita del artículo 31 corresponde a la Ley Federal del Trabajo de 1931).

"CONTRATO ESCRITO. FALTA DEL. PRUEBA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.-Si la falta de contrato escrito, según el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, es imputable al patrón, no existe razón alguna para imponer al trabajador la carga de la prueba respecto a las modalidades y condiciones de la prestación de servicios. (Sexta Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Tomo Quinta Parte, LVII, página 32).

"Amparo directo 3055/61. Manuel Núñez S. y coagraviado. 7 de marzo de 1962. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo."

"JORNADA SEMANAL DE 48 HORAS, DISTRIBUCIÓN DE LA.-La Cuarta Sala de la Suprema Corte, en varias ejecutorias ha expresado que de acuerdo con el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo existe 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 obrero reposar el sábado o cualquier

modalidad equivalente. Por lo tanto, si al iniciarse la prestación de los servicios existió un acuerdo entre patrón y trabajador para aceptar esta jornada a fin de que los sábados fuese menor y pudiera disfrutarse de descanso en las tardes de esos días, con tal estimación no violó la disposición contenida en el citado precepto legal, por cuanto la jornada establecida no se excedía de las cuarenta y ocho horas fijadas para la jornada semanal. (Sexta Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Tomo Quinta Parte, XXXVII, página 44).

"Amparo directo 5469/58. Herón Muñoz Franco. 1o. de julio de 1960. Cinco votos. Ponente: Ángel Carvajal."

En las relatadas condiciones y con fundamento en los artículos 192, párrafo tercero y 195 de la Ley de Amparo, esta Segunda Sala considera que debe prevalecer con carácter de jurisprudencia, el criterio sustentado en esta ejecutoria en términos de las tesis de los siguientes rubros y textos:

JORNADA DE TRABAJO. ES LEGAL LA QUE REBASA EL MÁXIMO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 61, CONFORME AL DIVERSO 59, AMBOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-De la interpretación de los artículos 58 a 61 de la indicada Ley, se advierte que la duración máxima de la jornada de trabajo prevista en el artículo 61 podrá verse excedida legalmente, ya que el artículo 59 permite que la relativa al sábado o la tarde de éste, pueda repartirse entre los restantes cinco días de la semana, es decir, deberán sumarse las horas que corresponden al sábado o a la tarde del mismo, a las horas que corresponden a cada día de la semana; de ahí que dicha jornada diaria podrá exceder de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta, pues la finalidad del indicado artículo 59 es permitir al obrero el descanso del sábado o la tarde del mismo, o inclusive, una modalidad equivalente.

JORNADA SEMANAL. EN LA DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS QUE LA CONFORMAN, SE PRESUME LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 59 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-En virtud de que el contrato de trabajo es un acto consensual, para cuya validez la ley no exige formalidad alguna, y de que el citado precepto legal permite una jornada especial que podrá exceder de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta; cuando en el juicio no existe conflicto respecto del desempeño en esa jornada, que excede de la jornada diaria mayor pero respeta el principio constitucional de duración máxima de la jornada diurna semanal de cuarenta y ocho horas, deberá presumirse que las partes acordaron tal evento, independientemente de que exista un convenio escrito, bastando la prueba del hecho de que así se ha desempeñado el trabajo sin inconformidad expresa del trabajador, pues ello implica la aplicación de las modalidades previstas en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, de existir desacuerdo entre las partes respecto del reparto de tal jornada, corresponde al patrón demostrar ese hecho mediante los medios de prueba respectivos, por disposición expresa del artículo 784, fracción VIII, de la Ley citada, que le obliga a demostrar la duración de la jornada de trabajo.

Por lo expuesto y fundado, se resuelve:

PRIMERO.-Sí existe la contradicción de tesis denunciada.

SEGUNDO.-Debe prevalecer con carácter de jurisprudencia el criterio sustentado por esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en términos del último considerando de esta resolución. Notifíquese; y en su oportunidad archívese el toca como asunto concluido.

Así lo resolvió la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por unanimidad de cuatro votos de los señores Ministros: Juan Díaz Romero, Genaro David Góngora Pimentel, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidenta Margarita Beatriz Luna Ramos. El señor Ministro Guillermo I. Ortiz Mayagoitia estuvo ausente por atender comisión oficial. Fue ponente el señor Ministro Genaro David Góngora Pimentel.

1. Tesis 2a. CXI/2001. Novena Época. Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIV, julio de 2001. Página 506.Registro Núm. 19923; Novena Época; Segunda Sala; Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXV, Enero de 2007, página 1204.

ANEXO D

Registro Núm. 26862; Décima Época; Plenos de Circuito; Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 38, Enero de 2017, Tomo III, página 1375.

HORAS EXTRAS. LA MANIFESTACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL SENTIDO DE QUE GOZÓ O NO DE LA MEDIA HORA DE DESCANSO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 63 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES TRASCENDENTE PARA DETERMINAR SI EL RECLAMO DE SU PAGO ES VEROSÍMIL, SIN QUE PROCEDA PREVENIRLO PARA ACLARAR SU DEMANDA, EN CASO DE NO HABERLA REALIZADO.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 2/2016. ENTRE LAS SUSTENTADAS POR LOS TRIBUNALES COLEGIADOS PRIMERO Y SEGUNDO, AMBOS EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO. 5 DE SEPTIEMBRE DE 2016. MAYORÍA DE CUATRO VOTOS DE LAS MAGISTRADAS GLORIA GARCÍA REYES, LIVIA LIZBETH LARUMBE RADILLA Y EMMA HERLINDA VILLAGÓMEZ ORDÓÑEZ, ASÍ COMO DEL MAGISTRADO MIGUEL MENDOZA MONTES, QUIEN FORMULÓ VOTO CONCURRENTENTE. DISIDENTES: FRANCISCO ESTEBAN GONZÁLEZ CHÁVEZ Y SAMUEL ALVARADO ECHAVARRÍA. PONENTE: FRANCISCO ESTEBAN GONZÁLEZ CHÁVEZ. ENCARGADA DEL ENGROSE: GLORIA GARCÍA REYES. SECRETARIO: LUIS RUBÉN BALTAZAR CEDEÑO.

Puebla, Puebla. Sentencia del Pleno en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, de seis de septiembre de dos mil dieciséis.

VISTOS, para resolver, los autos del expediente relativo a la denuncia de contradicción de tesis 2/2016, del índice del Pleno en Materia de Trabajo del Sexto Circuito; y,

RESULTANDO:

PRIMERO.-Denuncia de contradicción de tesis. Mediante oficio dirigido al presidente del Pleno en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, el Magistrado Miguel Mendoza Montes adscrito al Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo de dicho Circuito, denunció la posible contradicción de tesis entre el criterio sustentado por ese tribunal al resolver los amparos directos 523/2015 y 594/2015, y el sustentado por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo Circuito, en los amparos directos 65/2015 y 452/2015 (fojas 1 a 109).

SEGUNDO.-Trámite del asunto. En auto de veinticuatro de febrero de dos mil dieciséis, el presidente del Pleno en Materia de Trabajo del Sexto Circuito admitió la denuncia de contradicción de tesis. El asunto fue registrado con el número 2/2016.

En consecuencia, solicitó al Magistrado presidente del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, que remitiera copia certificada de las ejecutorias emitidas en los juicios de amparo directo 65/2015 y 452/2015 de su índice.

De igual forma, solicitó a los presidentes de los órganos jurisdiccionales contendientes, que informaran si el criterio sustentado en los asuntos referidos, se encontraba vigente, o en su caso, la causa para tenerlo por superado o abandonado; y, ordenó dar vista por el plazo de tres días al agente del Ministerio Público de la Federación para que expusiera su parecer en el presente asunto.

También se ordenó dar vista por el plazo de treinta días al agente del Ministerio Público de la Federación para que expusiera su parecer en el presente asunto y, que se, certificara el plazo otorgado a dicha representación social.

Por último, se ordenó informar a la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis del Máximo Tribunal del País, para los efectos del artículo 27, apartado F, del Acuerdo General Número 20/2013 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es decir, para efectos de que se analizara si existía alguna diversa contradicción de tesis sobre el tema en cuestión en la Suprema Corte de Justicia de la Nación (fojas 110 a 112).

En proveído de veintinueve de febrero de dos mil dieciséis, se tuvieron por recibidos los oficios T. 10/2016 y S.T. 8/2016 signados por los secretarios de tesis del Primer y del Segundo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, respectivamente, con los que informaron que se encuentran vigentes los criterios sustentados por cada Tribunal Colegiado de Circuito, asimismo, se tuvo al primero de los nombrados, remitiendo copia certificada de las ejecutorias de los juicios de amparo 65/2015 y 452/2015 (fojas 129 a 299).

En auto de nueve de marzo de dos mil dieciséis, se ordenó agregar a los autos el oficio CCST-X-79-03-2016, mediante el cual la coordinadora de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, informó que en el sistema de seguimiento de contradicción de tesis pendientes de resolver por ese Alto Tribunal, así como en la revisión de los acuerdos de admisión de denuncias de contradicción de tesis, dictadas por el Ministro presidente durante los últimos seis meses, no se encontraba radicada en el Máximo Tribunal del País alguna contradicción de tesis en la que el tema a dilucidar, guardare relación con el tema origen de la presente contradicción de tesis.

TERCERO.-Turno del asunto. En el auto mencionado en el párrafo anterior, la secretaria de Acuerdos del Pleno en Materia de Trabajo del Sexto Circuito certificó que, el plazo de tres días concedido al agente del Ministerio Público de la Federación había concluido, por lo que en acatamiento a lo determinado por el Pleno de Circuito en sesión de veinticinco de enero de dos mil dieciséis, se turnó el asunto a la Magistrada Gloria García Reyes, para que en el plazo de quince días hábiles siguientes a la fecha de turno, elaborara el proyecto de resolución respectivo (fojas 308 y 309).

En acuerdo de dieciocho de abril de dos mil dieciséis, se tuvo por recibido el oficio 211/2016-B, signado por el Magistrado Miguel Mendoza Montes, por el que presentó diversas observaciones al proyecto de la Magistrada Gloria García Reyes, ordenándose hacerlas del conocimiento del resto de los integrantes del Pleno de Circuito, así como listar el asunto para analizarse en sesión de seis de junio de dos mil dieciséis.

CUARTO.- Retorno del asunto. En proveído de siete de junio de dos mil dieciséis, en cumplimiento a la determinación asumida por el Pleno en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, en sesión de seis de junio de dos mil dieciséis, retornó el asunto al Magistrado Francisco Esteban González Chávez para su estudio y elaboración del proyecto de resolución, para que en el plazo de quince días hábiles siguientes a la fecha de turno, elaborara el proyecto de resolución respectivo, lo que hizo en tiempo y forma.

Mediante oficio PC 231/2016, entregado en la Oficialía de Partes del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo de este Sexto Circuito el doce de julio de dos mil dieciséis, el Magistrado Miguel Mendoza Montes, formuló observaciones al proyecto de resolución presentado, ordenándose, en proveído de trece siguiente, hacerlas del conocimiento del resto de los integrantes del Pleno de Circuito, así como listar el asunto para analizarse en sesión de cinco de septiembre de dos mil dieciséis.

QUINTO.-Mediante certificación elaborada el seis de septiembre de dos mil dieciséis, la secretaria de Acuerdos de este Pleno de Circuito, hizo constar que en la sesión de cinco anterior se resolvió la presente contradicción de tesis, por mayoría de cuatro votos, encargándose la elaboración del proyecto de la mayoría a la Magistrada Gloria García Reyes; y,

CONSIDERANDO:

PRIMERO.-Competencia. El Pleno en Materia de Trabajo de este Sexto Circuito es competente para conocer y resolver la presente denuncia de contradicción de tesis, de conformidad con los artículos 94, séptimo párrafo y 107, fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 226,

fracción III, de la Ley de Amparo; 41 Bis y 41-Ter, fracción I, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en relación con los numerales 3 y 8 del Acuerdo General 8/2015 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, relativo a la integración y funcionamiento de los Plenos de Circuito, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el veintisiete de febrero de dos mil quince; por tratarse de una contradicción de tesis suscitada entre criterios sustentados por Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Sexto Circuito.

SEGUNDO.-Legitimación. La denuncia de contradicción de tesis proviene de parte legítima, al formularse por uno de los integrantes del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 107, fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 227, fracción III, de la Ley de Amparo.

TERCERO.-Criterios participantes. Con la finalidad de establecer y determinar si existe o no la contradicción de tesis denunciada, se estima conveniente analizar las consideraciones y argumentos en que los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes basaron sus determinaciones.

El Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, al resolver el amparo directo 65/2015, en sesión de diecinueve de junio de dos mil quince consideró, en lo conducente, en torno a la verosimilitud en el reclamo de horas extras, lo que se cita a continuación:

"En su tercer concepto de violación argumenta el quejoso que la responsable declaró procedente la excepción de oscuridad que opuso la demandada, respecto de las prestaciones de horas extras, fines de semana y días feriados en que laboró el actor; empero, sostiene el impetrante que el tribunal responsable no tomó en cuenta que el operario aclaró la demanda laboral en donde precisó las prestaciones antes señaladas con los montos que de cada una de ellas reclamó.

"De igual forma, aduce que la responsable absolvió a la tercero interesada mediante una excepción que no fue opuesta, ya que consideró inverosímil la jornada extraordinaria sin que la demandada hubiese hecho valer defensa en ese sentido.

"Asiste la razón al quejoso, habida cuenta que al resolver sobre las prestaciones de horas extras, fines de semana y días feriados, el tribunal responsable no tomó en cuenta el escrito aclaratorio que presentó el actor respecto a tales conceptos, de cuyo documento no se aprecia que exista inverosimilitud en su reclamo.

"Lo anterior se estima de ese modo, toda vez que la aludida autoridad determinó que las mencionadas prestaciones resultan inverosímiles, ya que no es posible que una persona haya laborado por más de tres años y durante ese tiempo no se le hayan cubierto dichas prestaciones, además de que el actor no estableció algún motivo que justifique, por qué la demandada nunca cubrió dichos conceptos o por qué el operario no realizó reclamación alguna.

"Asimismo, refirió la responsable que no resulta creíble que el operario haya trabajado por más de tres años durante cuarenta horas (sic) de jornada diaria y quince de extraordinaria de forma semanal, más los fines de semana y días feriados en el puesto que desempeñó y nunca haya gozado del tiempo necesario para descansar y reponer energías, lo que es contrario a la naturaleza humana y las condiciones físicas de una persona.

"Tales consideraciones del tribunal de arbitraje son erróneas.

"Esto es así, ya que la inverosimilitud del reclamo de las referidas prestaciones no puede hacerse derivar del silencio del trabajador para demandar el pago de aquéllas en un determinado periodo de tiempo, pues no existe precepto alguno en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento del Municipio de Puebla o de la Ley Federal del Trabajo, que establezca tal presunción, por lo que el hecho que el operario no haya reclamado el pago de tales beneficios en el lapso de tres años, no impide que solicite el pago respectivo al interponer su demanda laboral.

"De igual forma, no resulta inverosímil que el operario haya demandado el pago conjunto de horas extras, fines de semana y días feriados, habida cuenta que al presentar su escrito aclaratorio con fecha treinta de mayo de dos mil once ante la responsable, señaló los días por los que realizaba tal petición de pago (foja 36).

"Así, en el cuadro del escrito aclaratorio presentado por el actor se advierte que éste reclamó el pago de horas extras, por cinco días de lunes a viernes por cada una de las semanas que integran los meses de febrero de dos mil ocho hasta la segunda quincena de febrero de dos mil once (fojas 43 a 46).

"Mientras que, en cuanto a los fines de semana y días feriados, éste los reclamó a partir del mes de febrero de dos mil diez, en un total de cuatro días por mes, hasta el día en que feneció la relación de trabajo (foja 47).

"Bajo esta tesitura, no es cierto lo que afirma la responsable en el sentido de que el actor manifestó haber laborado de lunes a viernes, sábados, domingos y días feriados por los tres años que subsistió la relación de trabajo.

"Lo anterior, aunado a que el operario afirmó que gozaba de media hora para ingerir alimentos, permite concluir que no existe inverosimilitud en el reclamo, puesto que en ese lapso podía recuperar energías haciendo posible que soportara la jornada de trabajo extraordinaria, además de que, como se ha dicho, el operario no refirió haber laborado todos los fines de semana y días festivos por todo el lapso que subsistió la relación de trabajo, pues ello lo solicitó a partir del año dos mil diez y por cuatro días de cada mes, de modo tal que sí es factible que se recuperara física y mentalmente.

"En tales términos, procede conceder el amparo para efecto de que la responsable determine que el reclamo de horas extras, fines de semana y días feriados no resulta inverosímil y proceda a pronunciarse con plenitud de jurisdicción en cuanto a las citadas prestaciones, tomando en cuenta el escrito aclaratorio del actor y la excepción de prescripción opuesta por la demandada."

Asimismo, el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, al resolver el amparo directo 452/2015, en sesión de veintitrés de octubre de dos mil quince consideró, en lo conducente, en torno al reclamo de horas extras y su verosimilitud, lo siguiente:

"En otro motivo de reclamo, aduce la quejosa que en lo relativo a la condena al pago de horas extras, la responsable no tomó en cuenta que la jornada de trabajo, manifestada por la actora, resulta inverosímil, pues ésta señaló que laboró de las ocho a las dieciocho horas, de domingo a viernes de cada semana, es decir, diez horas continuas diariamente sin tiempo para descansar ni tomar alimentos, lo que resulta imposible y desacorde a la naturaleza humana.

"Es fundado, lo que alega la impetrante de garantías, habida cuenta que en la demanda laboral la actora señaló que tuvo la jornada de labores que a continuación se transcribe:

"Las actividades para las cuales fui contratada antes de ser despedida las desempeñaba en un horario comprendido de las 8:00 a.m. a las 18:00 horas de domingo a viernes, con un día de descanso que era el día sábado de cada semana, horario que me fue asignado por el C. *****, persona quien se ostentó como representante legal de la moral demandada.

"Por lo que se reclama el pago de tiempo extraordinario por todo el tiempo que duró la relación laboral, de la siguiente forma: el tiempo ordinario estaba comprendido de las ocho horas a las dieciséis horas, por lo que el tiempo extraordinario que se reclama, comprende de las dieciséis horas con un minuto a las dieciocho horas, momentos en los cuales terminaba mi jornada de trabajo, por lo que se reclaman el pago de dos horas extras diarias, multiplicadas por seis días que laboraba a la semana, asciende 12 horas semanales de tiempo extraordinario, el cual solicito me sea pagada las primeras nueve horas al doscientos por ciento y el pago de las siguientes tres horas extras al trescientos por ciento; dicha prestación la reclamo durante el tiempo que duró la relación laboral, en términos de lo que establece la Ley Federal del Trabajo.' (foja 4)

"De lo antes reproducido se desprende que la operaria manifestó que, laboró en un horario de las ocho a las dieciocho horas de domingo a viernes de cada semana por todo el tiempo que perduró la relación de trabajo; sin embargo no manifestó que haya tenido un lapso para descansar, reponer energías e ingerir alimentos.

"Por tanto, tales condiciones laborales resultan inverosímiles ya que no es creíble que la operaria haya logrado subsistir en una jornada de diez horas ininterrumpidas sin tomar alimento alguno, durante todo el tiempo que duró la relación de trabajo, es decir, por seis días a la semana en un lapso de dos años con cuatro meses que duró la relación de trabajo, sin antes ver mermada su salud ni su eficacia en el desempeño de su trabajo, por lo que fue incorrecta la condena en cuanto a la citada prestación."

Por su parte, el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, en sesión de seis de noviembre de dos mil quince, al conocer del amparo directo 523/2015, resolvió, en lo conducente, lo siguiente:

"Horas extras. En suplencia de la queja deficiente, se advierte que la responsable absolvió a la parte demandada del pago del tiempo extraordinario que adujo la parte actora haber laborado, correspondiente a dos horas diarias, seis veces a la semana; ello, porque al no haber señalado que gozara de un periodo determinado para descansar y tomar alimentos, no resultaba verosímil el haberlo laborado.

"La conclusión a la que llega la responsable es ilegal, aunque resulte indudable que el actor, en el punto cuarto de hechos, no afirmó haber descansado dentro del periodo mínimo establecido en el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo,(1) tal y como se desprende de esta transcripción:

"4. Del horario de trabajo.-Desde la fecha de ingreso y dada la actividad comercial de los demandados, el suscrito laboraba de martes a domingo, según instrucciones de la gerencia general y los gerentes de las sucursales me señalaban en qué turno debería laborar, en cualquiera de los dos turnos que existen en las empresas demandadas el primero de ellos era de las 8:00 a.m. a las 6:00 p.m., y el segundo de las 11:30 a.m. a las 9:30 p.m. Cabe señalar que el suscrito, por instrucciones de los representantes de la patronal demandada, laboraba una semana en el turno matutino y la siguiente semana laboraba en el turno vespertino, tal y como se precisa en el anexo de esta demanda que contiene la jornada diaria que venía laborando para los demandados y de donde se desprende el tiempo extra de momento a momento que laboraba el suscrito para los demandados, de las cuales las primeras nueve horas se me deberán de ser cubiertas a razón de un cien por ciento más del salario ordinario y las nueve horas restantes me deberán de ser cubiertas a razón de un doscientos por ciento más del salario ordinario; por lo que solicito se condene a la patronal al pago de tiempo extra laborado, como se precisa en el anexo que forma parte de esta demanda, que especifica la jornada diaria en que venía desarrollando mis labores: tres horas extras por día, que son dieciocho semanales ...' (foja 3).

"Empero, tal circunstancia en forma alguna implica, a primera vista, que haya sido imposible para el actor el haber laborado su jornada diaria con independencia de haber disfrutado o no de descanso intermedio, pues contó, como se ha dicho, con un día de descanso semanal (día lunes); desempeñando el cargo de ***** que, como hecho notorio, no requiere de un esfuerzo físico extenuante que le impida continuar laborando; tales circunstancias conducen a este Tribunal Colegiado a calificar como verosímil la jornada expuesta por el demandante, pues la fatiga del puesto desempeñado, aunado al hecho conocido que no todas las horas laboradas en los almacenes de autoservicio (como sucede con la negociación en que laboró el inconforme), son pico o de alta demanda laboral.

"Apoya lo anterior la jurisprudencia 2a./J. 7/2006 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en la página setecientos ocho, del Tomo XXIII, febrero de dos mil seis, de la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, bajo el rubro y texto siguientes:

"HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL.-Tratándose del reclamo del pago de horas extras de labores, la carga de la prueba sobre su existencia o inexistencia o sobre la duración de la jornada, siempre corresponde al patrón, pero cuando la acción de pago de ese

concepto se funda en circunstancias inverosímiles, por aducirse una jornada excesiva, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, además de que en la valoración de las pruebas deberán actuar con apego a la verdad material deducida de la razón, inclusive absolviendo de su pago, sin que sea necesario que el patrón oponga una defensa específica en el sentido de que no procede el reclamo correspondiente por inverosímil, dado que esa apreciación es el resultado de la propia pretensión derivada de los hechos que invoca la parte actora en su demanda, de manera que la autoridad jurisdiccional, tanto ordinaria como de control constitucional, debe resolver sobre la razonabilidad de la jornada laboral, apartándose de resultados formalistas y apreciando las circunstancias en conciencia.'

"Así, deberá concederse el amparo solicitado por la quejosa, para que la responsable, partiendo del hecho de que el horario del trabajador no resulta inverosímil por la simple omisión de señalar si gozaba de descanso, con libertad de jurisdicción se pronuncie, respecto de las horas extras exigidas en la demanda, teniendo en consideración las excepciones que, en su caso, haya opuesto la parte demandada."

Por último, el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, en sesión de veintisiete de noviembre de dos mil quince, al resolver el amparo directo 594/2015, se pronunció en torno a las horas extras, en los siguientes términos:

"4. Jornada extraordinaria reclamada

"En diverso aspecto, es conveniente puntualizar que en el considerando décimo primero del laudo impugnado (foja 478 frente y vuelta del expediente laboral), el tribunal responsable determinó absolver al Ayuntamiento demandado del pago de horas extras, al considerar que resultaba inverosímil que el actor laborara de las 9 (nueve) a las 20 (veinte) horas de lunes a viernes de cada semana sin descanso, lo cual no era acorde con la realidad; determinación que, además de que carece de motivación, se estima incorrecta.

"En ese sentido, se destaca que aun cuando el tribunal responsable se haya pronunciado sobre el aspecto de la inverosimilitud de las horas extras reclamadas, lo cual ya se dijo carece de motivación, este Tribunal Colegiado se encuentra también facultado para ello, con apoyo en el artículo 79, fracción V, de la Ley de Amparo, y de conformidad con la jurisprudencia 2a./J. 7/2006, de rubro y texto siguientes:

"HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL. Tratándose del reclamo del pago de horas extras de labores, la carga de la prueba sobre su existencia o inexistencia o sobre la duración de la jornada, siempre corresponde al patrón, pero cuando la acción de pago de ese concepto se funda en circunstancias inverosímiles, por aducirse una jornada excesiva, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, además de que en la valoración de las pruebas deberán actuar con apego a la verdad material deducida de la razón, inclusive absolviendo de su pago, sin que sea necesario que el patrón oponga una defensa específica en el sentido de que no procede el reclamo correspondiente por inverosímil, dado que esa apreciación es el resultado de la propia pretensión derivada de los hechos que invoca la parte actora en su demanda, de manera que la autoridad jurisdiccional, tanto ordinaria como de control constitucional, debe resolver sobre la razonabilidad de la jornada laboral, apartándose de resultados formalistas y apreciando las circunstancias en conciencia.'(2)

"Asimismo, no debe inadvertirse que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 446/2013, en lo que trasciende, precisó:

"... frente al reclamo de horas extras en el juicio natural, la inverosimilitud, constituye una apreciación que debe efectuar la Junta al hacer la valoración relativa de lo que afirma el actor, pues esa cuestión nace de la propia demanda, de forma que, aun cuando se tenga al demandado contestando la demanda en sentido afirmativo, por no comparecer a la audiencia de demanda y excepciones, ofrecimiento y

admisión de pruebas, la Junta debe valorar la reclamación respectiva para buscar la verdad legal, pues es permisible apartarse de las formalidades para apreciar los hechos en conciencia y el valor probatorio de lo afirmado por el trabajador en cuanto a la duración de la jornada laboral, se encuentra limitado a que se funde en circunstancias acordes con la naturaleza humana.'

"Ejecutoria de la que derivó la jurisprudencia 2a./J. 35/2014 (10a.), de título, subtítulo y texto siguientes:

"HORAS EXTRAS. DEBE EXAMINARSE SU RAZONABILIDAD CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL AUN EN EL CASO EN QUE EL DEMANDADO NO COMPAREZCA A LA AUDIENCIA Y SE TENGA POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO.-La tesis de jurisprudencia 2a./J. 7/2006 (*) de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: «HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL.», es aplicable aun cuando se tenga al demandado contestando la demanda en sentido afirmativo, por no haber comparecido a la audiencia, en términos del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, pues ello no impide que en el periodo de pruebas pueda demostrar, entre otros aspectos, que no son ciertos los hechos de la demanda, aunado a que la Junta debe valorar la reclamación respectiva para buscar la verdad legal, ya que es permisible apartarse de las formalidades para apreciar los hechos en conciencia y porque el valor probatorio de lo afirmado por el trabajador en cuanto a la duración de la jornada laboral se encuentra limitado a que se funde en circunstancias acordes con la naturaleza humana.'(3)

"Ejecutoria y jurisprudencia de las que se desprende con meridiana facilidad que, la Segunda Sala del Máximo Tribunal del País hizo hincapié en la necesidad de examinar la razonabilidad del reclamo de pago de horas extras, a fin de determinar si la duración de la jornada es inverosímil, aun en el caso en el que el demandado no compareciera a la audiencia y se tuviera por contestada la demanda en sentido afirmativo.

"En ese orden de ideas, conviene también traer a contexto lo sostenido por la referida Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el amparo directo en revisión 1643/2007, relativo a la forma en que los tribunales laborales deben resolver los conflictos que son sometidos a su jurisdicción, ejecutoria en la que se determinó lo que debe entenderse por 'apreciación a conciencia y buena fe guardada':

"El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo impone a las Juntas el deber de dictar los laudos a verdad sabida, buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas; sin embargo, dicho numeral no las autoriza a pasar por alto el principio de objetividad que impera en la función jurisdiccional, consistente en que el juzgador en su función emita sus fallos por las razones que el derecho le suministra y no por las que se deriven de su modo personal de pensar o de sentir.

"Si bien la valoración de pruebas debe realizarse a partir de un análisis a conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada, ello no implica que pueda ser arbitraria sino que deben considerarse todos aquellos elementos objetivos y subjetivos que contribuyan a formar convicción en el ánimo del juzgador, quien debe externar los razonamientos en los que sustente dicha valoración.

"Así, al dictar un laudo, la autoridad laboral, puede hacerlo sin sujetarse a las reglas que utilizan los órganos judiciales, por no ser un tribunal de derecho sino de arbitraje; sin embargo, ello no constituye una facultad para que su resolución carezca de motivación, pues en términos de los artículos 840, fracción VI y 842 de la Ley Federal del Trabajo, tiene obligación de fallar con base en la verdad que resulte de las actuaciones del juicio, luego de un ponderado estudio y apreciación de los hechos. Por consiguiente, al pronunciar un laudo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje están constreñidas a examinar las actuaciones habidas y hacer constar en autos ese análisis, cuyas consideraciones constituirán el sustento de sus razonamientos; y la ausencia de este estudio implicaría la falta de

motivación, trayendo consigo la violación a los dispositivos referidos y a las garantías del gobernado, pero no puede traducirse en la inconstitucionalidad del numeral impugnado.

"...

"Igualmente, los tribunales laborales tienen la facultad de apreciar en conciencia las pruebas que se aporten sin sujetarse a reglas fijas para su estimación y resolver los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada; pero esta facultad desde luego, sólo puede tener aplicación dentro de los límites fijados en la litis, sin resolver más de lo solicitado y sin dejar de estudiar algún punto de la controversia; tampoco puede alterar los hechos ni formular un raciocinio contrario a la lógica. De hacerlo así, incurrirá en violaciones a las garantías individuales, pero de ninguna forma ello implica que el precepto legal en sí mismo, contraría los artículos 14 y 16 constitucionales.(4)

"...

"Ahora bien, según lo definió la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis aislada que lleva por rubro: 'JUNTAS, ESTIMACIÓN DE LAS PRUEBAS POR LAS.', verdad sabida y buena fe guardada, es una clásica expresión forense que se usa desde hace siglos para dar a entender que un pleito o una causa se debe sentenciar sin atender precisamente a las formalidades del derecho; por esto es que, en lo tocante a pruebas, los tribunales obreros mexicanos, para formarse una convicción sobre la controversia que decidan y, fundar en esa convicción su veredicto, no tienen necesidad de guiarse por reglas fijas en la recepción y calificación de pruebas.(5)

"Además de lo dicho, cabe decir que, contrariamente a lo expresado por el quejoso recurrente, la Ley Federal del Trabajo sí permite recabar pruebas oficiosamente para conocer la verdad buscada, según puede apreciarse del artículo 886,(6) que previene que después de formulados los alegatos, cualquiera de los integrantes de la Junta podrá solicitar la práctica de cualesquiera diligencias que estimen necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad, diligencias que se practicarán en la misma forma que las solicitadas como prueba por las partes.

"Este precepto no es otra cosa que la traducción, en forma normativa, del concepto fundamental que rige el derecho procesal del trabajo, por el que, mediante los procedimientos señalados previamente, se busca la aplicación de una justicia objetiva, acorde con la realidad de los hechos debatidos en el conflicto, para decidir sobre la justificación de las pretensiones alegadas por las partes.

"Es así como en los artículos 782, 815, fracción VI y 825, fracción IV, de la ley citada, se permite a los miembros de la Junta, preguntar a los testigos y a las personas que intervengan en la audiencia, examinar documentos, objetos y lugares; hacerlos reconocer por peritos, y, en general, practicar cualquiera diligencia que a su juicio sea necesaria para el esclarecimiento de la verdad. Todas estas disposiciones están señalando, con absoluta claridad, la finalidad perseguida por el legislador, al fijar las normas del derecho procesal del trabajo, las cuales tienden a establecer el predominio que requiere la verdad frente al hecho social, a veces en contradicción con la constancia formal, para responder necesariamente al propósito de hacer justicia como concepto regulador de las actividades sociales."

"Con apoyo en la anterior ejecutoria se emitió la tesis de rubro y texto siguientes:

"LAUDO. EL ARTÍCULO 841 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO VIOLA LOS PRINCIPIOS DE LEGALIDAD Y SEGURIDAD JURÍDICA (LEGISLACIÓN ANTERIOR A LA REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012). El citado precepto no viola los principios de legalidad y seguridad jurídica contenidos en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que no es dable analizarlo en forma restrictiva, porque la Ley Federal del Trabajo, en su conjunto, es la que prevé las normas que regulan el procedimiento. Así, bajo un análisis sistemático puede advertirse lo siguiente: a) no se autoriza a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a pasar por alto el principio de objetividad que impera en la función jurisdiccional; b) si bien la valoración de pruebas debe realizarse a partir de un análisis a conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada, ello no implica que pueda ser arbitraria, sino que deben considerarse todos aquellos

elementos objetivos y subjetivos que contribuyan a formar convicción en el ánimo del juzgador; c) las Juntas pueden dictar el laudo sin sujetarse a las reglas utilizadas por los órganos judiciales, por no ser un tribunal de derecho sino de arbitraje; pero deben fallar con base en la verdad que resulte de las actuaciones del juicio, por lo que están constreñidas a examinar las actuaciones habidas y a hacer constar en autos ese análisis; d) la apreciación en conciencia de las pruebas sólo tiene aplicación dentro de los límites fijados en la litis y deben descansar en la lógica y el raciocinio; e) verdad sabida y buena fe guardada es una clásica expresión forense usada desde hace siglos para dar a entender que un pleito o una causa debe sentenciarse sin atender a las formalidades del derecho; f) se les permite recabar pruebas oficiosamente para conocer la verdad buscada en aplicación de una justicia objetiva, acorde con la realidad de los hechos debatidos en el conflicto; g) pueden preguntar a los testigos y a las personas que intervengan en audiencias; examinar documentos, objetos y lugares, así como hacerlos reconocer por peritos; y, en general, practicar cualquier diligencia que a su juicio sea necesaria para esclarecer la verdad. En consecuencia, se cumple con la finalidad perseguida por el legislador al fijar las normas del derecho procesal del trabajo, las cuales tienden a establecer el predominio que requiere la verdad frente al hecho social, a veces en contradicción con la constancia formal, para responder necesariamente al propósito de hacer justicia como concepto regulador de las actividades sociales.'(7)

"Como se observa, la Suprema Corte de Justicia de la Nación al interpretar el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, precisó, en lo que aquí interesa, que en materia de trabajo:

"- Al emitirse un laudo deben considerarse todos aquellos elementos objetivos y subjetivos que contribuyan a formar convicción en el ánimo del juzgador, quien debe externar los razonamientos en los que sustente dicha valoración.

"- Así, al dictar un laudo, la autoridad laboral puede hacerlo sin sujetarse a las reglas que utilizan los órganos judiciales, por no ser un tribunal de derecho sino de arbitraje

"- 'Verdad sabida y buena fe guardada', es una clásica expresión forense que se usa desde hace siglos para dar a entender que un pleito o una causa se debe sentenciar sin atender precisamente a las formalidades del derecho

"- Se pretende la aplicación de una justicia objetiva, acorde con la realidad de los hechos debatidos en el conflicto para decidir sobre la justificación de las pretensiones alegadas por las partes pretendiendo el esclarecimiento de la verdad, esto es, se antepone la verdad frente al hecho social, a veces en contradicción con la constancia formal.

"En este apartado es conveniente precisar que si bien la interpretación realizada por el Máximo Tribunal de País refirió a la Ley Federal del Trabajo, cierto es también que resulta aplicable al caso concreto, en la medida en que la citada legislación es de aplicación supletoria a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Puebla «abrogado», como lo dispone su artículo 13.(8)

"De igual forma, es importante puntualizar que, el artículo interpretado por la Segunda Sala del Máximo Tribunal del País, rige el actuar de las autoridades laborales no judiciales; sin embargo, los distintos órganos jurisdiccionales como el caso de este Tribunal Colegiado, no pueden mantenerse ajenos a dicha interpretación, ya que en la misma se expresó la necesidad de que, atendiendo a la naturaleza especial de la materia del trabajo, las resoluciones mediante las cuales se dirimiera un conflicto de esa índole no pueden sujetarse a las reglas procesales y valorativas a las que comúnmente se sujetan otras materias, teniéndose como objetivo primordial la resolución efectiva de la controversia planteada, lo cual, desde luego, impacta en la forma en que este órgano constitucional deberá resolver el presente asunto, pues lo posibilita, incluso, a apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación de los hechos en conciencia, como se precisó también en la jurisprudencia 2a./J. 7/2006 emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, transcrita en párrafos precedentes.

"Ahora bien, retomando el estudio de la verosimilitud o inverosimilitud de las horas extras reclamadas, se tiene que este Tribunal Colegiado estima relevantes los siguientes aspectos:

- "a) Lapso de tiempo respecto del cual se reclamaron.
- "b) La cantidad de horas extras reclamadas por día.
- "c) Naturaleza de la actividad desempeñada.
- "d) Tiempo con que cuenta el trabajador para descansar.

"En ese sentido, no debe soslayarse que, el trabajador adujo iniciar la relación laboral con el Ayuntamiento demandado el dieciséis de marzo de dos mil cinco (aspecto no controvertido en juicio), señalando también que fue el veinte de febrero de dos mil ocho cuando fue despedido (señalamiento no desvirtuado en juicio), esto es, dos años con once meses y cuatro días, después de que se inició la relación laboral 'inciso a)'.

"Asimismo, precisó que laboraba tres horas extras diarias de lunes a viernes, esto es, quince horas extras semanales 'inciso b)'; que fue contratado como 'encargado de área' consistiendo sus actividades, esencialmente, en asesorar legalmente al Ayuntamiento demandado en materia constitucional y administrativa 'inciso c)'; advirtiéndose que descansaba los días sábado y domingo de cada semana 'inciso d)'.

"Tomando en consideración lo antes precisado, esto es, el periodo por el que se reclama el pago de horas extras -dos años con once meses y cuatro días- 'inciso a)', la cantidad de horas extras reclamadas por día -tres horas extras por día sólo de lunes a viernes- 'inciso b)', el tipo de actividad desarrollada -asesoría jurídica- 'inciso c)'; así como que el trabajador no laboraba los días sábado y domingo, días en los que podía descansar, reponer energías y convivir con la familia 'inciso d)', este tribunal llega a la conclusión de que dicho reclamo no resulta inverosímil, pues el tiempo por el que se demandaron el pago de esas horas extras no es muy prolongado y se reclaman sólo tres horas extras diarias de lunes a viernes, ya que sólo esos días laboraba (por lo que el trabajador contaba con dos días a la semana para reponer energías, esto es, sábado y domingo).

"Aunado a lo anterior, no debe perderse de vista que la actividad desarrollada no implica un desgaste físico que hiciera increíble que se laborara en los términos apuntados, pues para ello no se requería la inversión constante de fuerza física, razón por la cual, como se anunció, es creíble y posible que el actor haya laborado en los términos que precisó.

"Por tanto, lo que en el caso procede es conceder el amparo y protección de la Justicia Federal."

CUARTO.-Análisis sobre la existencia de la contradicción de tesis.

Expuestos los criterios que se consideran contradictorios, es necesario determinar la existencia o no de la contradicción de tesis denunciada, para lo cual es indispensable atender a las cuestiones jurídicas que fueron tratadas por los órganos jurisdiccionales contendientes; es decir, que se hubieran resuelto situaciones jurídicas esencialmente iguales y adoptado posiciones o criterios jurídicos discrepantes, ya sea en las consideraciones, razonamientos o interpretaciones jurídicas de las resoluciones respectivas.

Lo anterior se desprende de lo previsto en los artículos 107, fracción XIII, primer párrafo, de la Constitución Federal y 226, fracción III, de la Ley de Amparo, que sirven como fundamento para dilucidar si en el presente caso existe o no la contradicción de tesis denunciada, los cuales se encuentran transcritos en el considerando anterior.

Resulta aplicable el criterio P./J. 72/2010 del Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro digital: 164120, cuyos, rubro y texto a la letra dicen:

"CONTRADICCIÓN DE TESIS. EXISTE CUANDO LAS SALAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN O LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO ADOPTAN EN SUS SENTENCIAS CRITERIOS JURÍDICOS DISCREPANTES SOBRE UN MISMO PUNTO DE DERECHO, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE LAS CUESTIONES FÁCTICAS QUE LO RODEAN NO SEAN EXACTAMENTE IGUALES.-De los artículos 107, fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 197 y 197-A de la Ley de Amparo, se advierte que la existencia de la contradicción

de criterios está condicionada a que las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o los Tribunales Colegiados de Circuito en las sentencias que pronuncien sostengan 'tesis contradictorias', entendiéndose por 'tesis' el criterio adoptado por el juzgador a través de argumentaciones lógico-jurídicas para justificar su decisión en una controversia, lo que determina que la contradicción de tesis se actualiza cuando dos o más órganos jurisdiccionales terminales adoptan criterios jurídicos discrepantes sobre un mismo punto de derecho, independientemente de que las cuestiones fácticas que lo rodean no sean exactamente iguales, pues la práctica judicial demuestra la dificultad de que existan dos o más asuntos idénticos, tanto en los problemas de derecho como en los de hecho, de ahí que considerar que la contradicción se actualiza únicamente cuando los asuntos son exactamente iguales constituye un criterio rigorista que impide resolver la discrepancia de criterios jurídicos, lo que conlleva a que el esfuerzo judicial se centre en detectar las diferencias entre los asuntos y no en solucionar la discrepancia. Además, las cuestiones fácticas que en ocasiones rodean el problema jurídico respecto del cual se sostienen criterios opuestos y, consecuentemente, se denuncian como contradictorios, generalmente son cuestiones secundarias o accidentales y, por tanto, no inciden en la naturaleza de los problemas jurídicos resueltos. Es por ello que este Alto Tribunal interrumpió la jurisprudencia P./J. 26/2001 de rubro: 'CONTRADICCIÓN DE TESIS DE TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. REQUISITOS PARA SU EXISTENCIA.', al resolver la contradicción de tesis 36/2007-PL, pues al establecer que la contradicción se actualiza siempre que 'al resolver los negocios jurídicos se examinen cuestiones jurídicas esencialmente iguales y se adopten posiciones o criterios jurídicos discrepantes' se impedía el estudio del tema jurídico materia de la contradicción con base en 'diferencias' fácticas que desde el punto de vista estrictamente jurídico no deberían obstaculizar el análisis de fondo de la contradicción planteada, lo que es contrario a la lógica del sistema de jurisprudencia establecido en la Ley de Amparo, pues al sujetarse su existencia al cumplimiento del indicado requisito disminuye el número de contradicciones que se resuelven en detrimento de la seguridad jurídica que debe salvaguardarse ante criterios jurídicos claramente opuestos. De lo anterior se sigue que la existencia de una contradicción de tesis deriva de la discrepancia de criterios jurídicos, es decir, de la oposición en la solución de temas jurídicos que se extraen de asuntos que pueden válidamente ser diferentes en sus cuestiones fácticas, lo cual es congruente con la finalidad establecida tanto en la Constitución General de la República como en la Ley de Amparo para las contradicciones de tesis, pues permite que cumplan el propósito para el que fueron creadas y que no se desvirtúe buscando las diferencias de detalle que impiden su resolución."(9)

Tomando en cuenta lo expresado en el considerando anterior, debe precisarse lo siguiente:

El Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, al resolver el amparo directo 65/2015, en sesión de diecinueve de junio de dos mil quince, en torno al reclamo de horas extras, consideró que, la afirmación del operario en el sentido de que gozaba de media hora para ingerir alimentos, permitía concluir que no existe inverosimilitud en el reclamo, porque en ese lapso podía recuperar energías para soportar la jornada extraordinaria; por lo que concedió el amparo solicitado para que la Junta responsable, determinara que el reclamo de horas extras no resultaba inverosímil.

Y al resolver el amparo directo 452/2015 en sesión de veintitrés de octubre de dos mil quince, en lo concerniente a la reclamación del pago de horas extras, indicó que, la trabajadora al precisar su jornada laboral, omitió manifestar que hubiese tenido un lapso para descansar, reponer energías e ingerir alimentos, por lo que consideró que no era creíble que la operaria lograra cumplir con una jornada continua de diez horas ininterrumpidas, sin tomar alimento durante todo el tiempo que duró la relación de trabajo; concluyendo que fue incorrecta la condena de horas extras.

Por su parte, el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, en sesión de seis de noviembre de dos mil quince, resolvió por mayoría de votos el amparo directo 523/2015, en el cual, al analizar en suplencia de la deficiencia de la queja, el tema de horas extras precisó que, contrario a lo determinado por la Junta responsable, aunque el actor no afirmó haber descansado dentro del periodo mínimo establecido en el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, esa circunstancia no implicaba que hubiese sido imposible para el actor haber laborado su jornada diaria, con independencia de que hubiese disfrutado o no de descanso intermedio, pues contó con un día de descanso semanal y el puesto que ocupaba no requería de un esfuerzo extenuante; por lo que determinó conceder el amparo solicitado,

para que la responsable con libertad de jurisdicción se pronunciara sobre el pago de horas extras, partiendo del hecho de que el horario del trabajador no resultaba inverosímil por la simple omisión de señalar si gozaba de descanso.

Asimismo, al resolver en sesión de veintisiete de noviembre de dos mil quince, el amparo directo 594/2015 consideró -de igual manera- verosímil la jornada extraordinaria, pese a que el trabajador no señaló haber disfrutado del referido descanso intermedio, es decir, reiteró que tal omisión no resultaba relevante para la determinación de la verosimilitud de la jornada extraordinaria, pues resultaron suficientes otros elementos aportados para determinarla (el periodo por el que se reclama, la cantidad de horas reclamadas por día y el tipo de actividad desarrollada); por lo que concluyó que era creíble y posible que el actor haya laborado en los términos que precisó.

Ahora bien, los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes, en las consideraciones de sus ejecutorias, arribaron a conclusiones diversas, respecto de una misma cuestión jurídica, pues mientras el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito estimó que la mención del trabajador de haber disfrutado de un descanso intermedio, era factor determinante para considerar inverosímil o no el reclamo de horas extras; el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, sostuvo que la jornada extraordinaria puede considerarse verosímil, a pesar de la omisión del actor de mencionar el tiempo de descanso intermedio.

Tales criterios divergentes provienen del examen de los mismos elementos, en razón de que ambos Tribunales Colegiados de Circuito, al emitir sus fallos, analizaron casos semejantes, en los que se analizó la verosimilitud de las horas extras laboradas por los actores, en función de que el trabajador hubiese o no manifestado en su demanda laboral que durante su jornada disfrutó de un descanso intermedio.

Por tanto, es dable concluir que sí existe la contradicción de tesis denunciada, ya que al analizar el mismo problema jurídico, es decir, la verosimilitud de horas extras, uno de los tribunales citados, sostuvo que era relevante la mención del trabajador de haber disfrutado de un descanso intermedio en su jornada laboral y el otro resolvió que era irrelevante esa mención.

QUINTO.-Estudio de los puntos contradictorios.

Los puntos en controversia en las ejecutorias que se citaron en la denuncia de contradicción de tesis que dio origen al presente expediente son dos, esencialmente:

- a) ¿Es o no relevante el tiempo de descanso dentro de la jornada de trabajo para el análisis de su verosimilitud?; y,
- b) ¿Qué procede hacer en los casos en los que los trabajadores no señalen si gozaron de la media hora de descanso a que se refiere el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo?

Ahora bien, de la lectura de las ejecutorias citadas en el presente expediente se conoce que:

A. Los trabajadores reclamaron el pago de jornada extraordinaria en todos los juicios laborales que originaron los juicios de amparo directo.

B. En todos los casos, en cumplimiento a la jurisprudencia 2a./J. 7/2006 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se hizo un análisis de la verosimilitud o inverosimilitud de la jornada de trabajo.

C. El Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito determinó, por votación mayoritaria, que la jornada de trabajo era verosímil, aunque el trabajador no dijera que hubiera descansado dentro de la jornada de trabajo, mientras que el Primer Tribunal Colegiado de Circuito concluyó que, si el trabajador no señalaba que hubiera descansado la mencionada media hora, el reclamo de horas extras debía estimarse inverosímil, ante la circunstancia de que resultaba increíble que una persona laborara muchas horas sin descansar ni tomar alimentos, criterio jurídicamente similar al

diverso adoptado en el sentido de que si el trabajador sí señalaba en su escrito de demanda laboral o en algún aclaratorio que disfrutó de la media hora establecida en el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, entonces el reclamo de horas extras se tornaba verosímil.

Debe recordarse que de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la jornada de trabajo ordinaria no puede ser superior a ocho horas en el día y a siete, cuando el horario laboral es nocturno; la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su numeral 60 precisó que debe considerarse jornada diurna la que ocurre entre las seis y las veinte horas, nocturna entre las veinte y las seis horas del día siguiente y que existirá un tercer turno, denominado mixto, que será cuando los trabajadores laboren hasta tres horas y media de la jornada considerada nocturna.

En su artículo 61 el código obrero establece que la jornada diurna durará un máximo de ocho horas; la mixta, siete horas y media, y la nocturna siete, mientras que el diverso 63 establece la obligación de los patrones de conceder a los trabajadores media hora de descanso a sus empleados para que descansen o tomen alimentos.

Además, está contemplado que los trabajadores puedan laborar jornada extraordinaria, siendo lo legalmente establecido un máximo de nueve horas extras a la semana, repartidos en un máximo de tres días y sin exceder de tres horas cada día, las cuales deben pagarse cada una al doble del valor de una hora de tiempo ordinario; en virtud de esto, es evidente que el legislador, al establecer la obligación de que en el contrato de trabajo se respetaran los márgenes legales de duración de la jornada laboral, tuvo la intención de regular la prestación de los servicios de manera que los trabajadores dispusieran de tiempo suficiente para recuperarse del desgaste producido por el ejercicio de sus actividades laborales, por lo que sólo en casos excepcionales se permite la prórroga de la jornada de trabajo, y, en consecuencia, dentro de las acciones que un trabajador puede ejercer está la del pago de horas extras.

Ahora bien, la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció el criterio de que las autoridades jurisdiccionales en materia de trabajo tienen plenas facultades para analizar, aun de manera oficiosa, si es creíble o no el reclamo que los trabajadores hagan para recibir el pago de jornada extraordinaria laborada, criterio que fue ampliado por la Segunda Sala de nuestro Más Alto Tribunal para llevar esa obligación a los órganos del Poder Judicial de la Federación.

Dichos criterio están contenidos en las siguientes jurisprudencias:

"Octava Época
"Registro digital: 393121
"Cuarta Sala
"Jurisprudencia
"Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995
"Tomo V, Parte SCJN
"Materia del trabajo
"Tesis 228
"Página 149

"HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES.-De acuerdo con el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo y la jurisprudencia de esta Sala, la carga de la prueba del tiempo efectivamente laborado cuando exista controversia sobre el particular, siempre corresponde al patrón, por ser quien dispone de los medios necesarios para ello, de manera que si no demuestra que sólo se trabajó la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame, pero cuando la aplicación de esta regla conduce a resultados absurdos o inverosímiles, las Juntas deben, en la etapa de la valoración de las pruebas y con fundamento en el artículo 841 del mismo ordenamiento, apartarse del resultado formalista y fallar con apego a la verdad material deducida de la razón. Por tanto, si la acción de pago de horas extras se funda en circunstancias acordes con la naturaleza humana, como cuando su número y el periodo en que se prolongó permiten estimar que el común de los hombres pueden laborar en esas condiciones, por contar con tiempo suficiente para reposar, comer y reponer sus energías, no

habrá discrepancia entre el resultado formal y la razón humana, pero cuando la reclamación respectiva se funda en circunstancias inverosímiles, porque se señale una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras diarias durante un lapso considerable, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, inclusive absolviendo de la reclamación formulada, si estiman que racionalmente no es creíble que una persona labore en esas condiciones sin disfrutar del tiempo suficiente para reposar, comer y reponer energías, pero en todo caso, deberán fundar y motivar tales consideraciones."

Y,

"Novena Época

"Registro digital: 175923

"Segunda Sala

"Jurisprudencia

"Semana Judicial de la Federación y su Gaceta

"Tomo XXIII, febrero de 2006

"Materia laboral

"Tesis 2a./J. 7/2006

"Página 708

"HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL.-Tratándose del reclamo del pago de horas extras de labores, la carga de la prueba sobre su existencia o inexistencia o sobre la duración de la jornada, siempre corresponde al patrón, pero cuando la acción de pago de ese concepto se funda en circunstancias inverosímiles, por aducirse una jornada excesiva, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, además de que en la valoración de las pruebas deberán actuar con apego a la verdad material deducida de la razón, inclusive absolviendo de su pago, sin que sea necesario que el patrón oponga una defensa específica en el sentido de que no procede el reclamo correspondiente por inverosímil, dado que esa apreciación es el resultado de la propia pretensión derivada de los hechos que invoca la parte actora en su demanda, de manera que la autoridad jurisdiccional, tanto ordinaria como de control constitucional, debe resolver sobre la razonabilidad de la jornada laboral, apartándose de resultados formalistas y apreciando las circunstancias en conciencia."

Dicho lo anterior, es menester recordar que el primer tema sujeto a contradicción de tesis en este procedimiento especial, es precisamente la relevancia en la verosimilitud de una jornada de trabajo de la circunstancia de que un trabajador diga o no, en su escrito de demanda o al aclararlo, si disfrutaba de la media hora de descanso a que se refiere el mencionado artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo.

Este Pleno de Circuito considera que la narrativa que hacen los trabajadores en relación con su horario de trabajo, incluyendo todos los elementos objetivos, subjetivos y accidentales que refieran, deben tomarse en consideración para hacer el estudio de verosimilitud o inverosimilitud de un jornada laboral, lo que implica necesariamente que el no descansar -o si hacerlo-, es uno de los puntos que deben ser analizados forzosamente en el análisis de lo creíble de un reclamo de horas extras, pues inclusive la Segunda Sala de nuestro Más Alto Tribunal, estima que si un trabajador no abandona su centro de trabajo durante la media hora que tiene para reposar y alimentarse, debe ser pagado como jornada ordinaria y si lo trabaja, como tiempo extraordinario, lo que fue establecido en la siguiente jurisprudencia:

"Novena Época

"Registro digital: 200558

"Segunda Sala

"Jurisprudencia

"Semana Judicial de la Federación y su Gaceta

"Tomo IV, agosto de 1996

"Materia laboral

"Tesis 2a./J. 38/96

"Página 244

"SALARIO POR EL PERIODO DE DESCANSO EN JORNADA CONTINUA DE TRABAJO. DEBE CUBRIRSE COMO TIEMPO EXTRAORDINARIO SI EL TRABAJADOR, EN LUGAR DE DESCANSAR, LABORÓ DURANTE DICHO PERIODO.-Los artículos 63 y 64 de la Ley Federal del Trabajo prevén que durante la jornada continua, debe concederse al trabajador un descanso de por lo menos media hora, estableciendo que cuando no pueda salir del lugar donde presta sus servicios, el lapso correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada laboral. Por tanto, en la hipótesis de que un trabajador permanezca en el centro de trabajo durante el aludido periodo de descanso, por disposición de los relacionados preceptos legales, ese tiempo debe considerarse como efectivamente trabajado y, por consiguiente, debe remunerarse a razón de salario ordinario. Pero en el supuesto de que el obrero labore en lugar de descansar, el salario que debe cubrirsele es el correspondiente para la jornada extraordinaria, en aplicación analógica de lo dispuesto por el artículo 123, fracción XI, de la Constitución, al incrementarse la jornada laboral por el tiempo relativo al susodicho periodo de descanso."

Así, resulta claro que la omisión de la parte trabajadora de señalar de manera expresa si disfrutó del descanso a que se refiere el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, sí es relevante para el análisis de la verosimilitud del reclamo de horas extras, puesto que es uno de los elementos que deben considerarse para ese estudio, junto, por supuesto, con el resto de los elementos objetivos, subjetivos y accidentales que narre el trabajador sobre ese tema.

Lo anterior hace arribar a un segundo punto que debe ser dilucidado: ¿Qué debe hacerse en el caso de que el trabajador omita referir si gozaba de la mencionada media hora de descanso en su escrito de demanda laboral?

Este Pleno de Circuito estima que la Ley Federal del Trabajo no permite mandar a aclarar el escrito de demanda cuando exista la omisión en cita.

En efecto, el artículo 685, segundo párrafo, dice:

"Artículo 685. ...

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

Por su parte, el segundo párrafo del numeral 873 establece:

"873. ...

"Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor."

De la lectura de estos artículos se advierte que el legislador federal estableció los supuestos en los que se debe mandar aclarar la demanda laboral:

- a) Cuando sea incompleta, entendiéndose por esto, cuando de los hechos del escrito, no se desprendan todas las prestaciones a las que tiene derecho el actor, acorde a las acciones ejercidas;
- b) Cuando sea contradictoria en las acciones ejercidas; y,
- c) Cuando sea oscura o vaga.

En el caso que ahora se analiza, la omisión del operario de manifestar si gozaba de la citada media hora de descanso no puede estimarse que afecte la posibilidad de la autoridad jurisdiccional de resolver el asunto puesto a su consideración, por lo menos en el tema del reclamo de horas extras, ya que en todo caso aquéllas deberán tomar la literalidad en el reclamo hecho por los trabajadores y si el trabajador no

especifica que descansó la media hora intermedia, entonces deberá considerarse que no lo hizo y partiendo de esa circunstancia, resolver lo que estime procedente.

En mérito de lo dicho hasta aquí, procede considerar que sí existe la contradicción de tesis denunciada y que el criterio que debe prevalecer con carácter de jurisprudencia es el establecido en la presente resolución por este Pleno de Circuito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 226, penúltimo párrafo, de la Ley de Amparo, que es el siguiente:

HORAS EXTRAS. LA MANIFESTACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL SENTIDO DE QUE GOZÓ O NO DE LA MEDIA HORA DE DESCANSO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 63 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES TRASCENDENTE PARA DETERMINAR SI EL RECLAMO DE SU PAGO ES VEROSÍMIL, SIN QUE PROCEDA PREVENIRLO PARA ACLARAR SU DEMANDA, EN CASO DE NO HABERLA REALIZADO. Del precepto citado se advierte que los trabajadores tienen derecho a disfrutar de media hora de descanso, por lo menos, cuando desempeñan una jornada continua; por ende, la manifestación del trabajador de que gozó o no de ese periodo de descanso debe ser uno de los elementos a analizarse para determinar si es verosímil el reclamo del pago de jornada extraordinaria, por lo que su mención resulta trascendente; sin embargo, como el segundo párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo establece, de manera limitativa, los casos en los que puede prevenirse al trabajador para que aclare su escrito de demanda, y el tema de la forma en que desarrolló su jornada no es uno de ellos, no procede que las Juntas de Conciliación y Arbitraje efectúen el requerimiento mencionado y, en todo caso, deben analizar esa omisión con los demás elementos a su alcance para determinar si su reclamo del pago de horas extras es verosímil.

En mérito de lo expuesto y fundado, se

RESUELVE:

PRIMERO.-Sí existe la contradicción de tesis denunciada.

SEGUNDO.-Debe prevalecer con carácter de jurisprudencia el criterio sustentado por este Pleno de Circuito en Materia de Trabajo del Sexto Circuito en el último considerando de esta ejecutoria.

Notifíquense; con testimonio de esta resolución a los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes y a la Suprema Corte de Justicia de la Nación; y, en su oportunidad, archívese este expediente como asunto concluido.

Así, lo resolvió el Pleno en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, por mayoría de cuatro votos de las Magistradas Gloria García Reyes, Livia Lizbeth Larumbe Radilla y Emma Herlinda Villagómez Ordóñez, y el Magistrado Miguel Mendoza Montes (presidente), quien formulará voto concurrente, en contra del voto de los Magistrados Francisco Esteban González Chávez (ponente) y Samuel Alvarado Echavarría, quienes formularán voto particular; ante la secretaria Karla Elena Ruiz Calvo, que autoriza y da fe.

"La licenciada Karla Elena Ruiz Calvo, secretaria de Acuerdos del Pleno en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, con residencia en Puebla, Puebla, certifica que, en términos de lo previsto en la normativa vigente en materia de transparencia y acceso a la información pública, en esta ejecutoria se suprimió la información considerada clasificada -reservada o confidencial.-"

Nota: La tesis aislada de rubro: "JUNTAS, ESTIMACIÓN DE LAS PRUEBAS POR LAS." citada en esta ejecutoria, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo CII, Segunda Parte, Núm. 7, página 1769.

1. "Artículo 63. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos."

2. Novena Época, registro digital: 175923, Segunda Sala, jurisprudencia, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIII, febrero de 2006, materia laboral, tesis 2a./J. 7/2006, página 708.

3. Décima Época, registro digital: 2006388, Segunda Sala, jurisprudencia, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 6, Tomo II, mayo de 2014, materia laboral, tesis 2a./J. 35/2014 (10a.), página 912 «y Semanario Judicial de la Federación del viernes 9 de mayo a las 10:34 horas».
4. Sexta Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Volumen XCII, febrero de 1965, página 35. "PRUEBAS, FACULTADES DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE PARA LA APRECIACIÓN DE LAS."
5. No. Registro digital: 373442. Tesis aislada, materia laboral, Quinta Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Tomo CII, Núm. 7, página 1769. Amparo directo en materia de trabajo 4329/49. Sindicato de Obreros Industriales "16 de septiembre" de Mexicali, Baja California. 1o. de diciembre de 1949. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente."
6. "Artículo 886. Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.-Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.-La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas."
7. Décima Época, registro digital: 2004017, Segunda Sala, tesis aislada, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XXII, Tomo 1, julio de 2013, materia constitucional, tesis 2a. LXXII/2013 (10a.), página 1116.
8. "Artículo 13. En lo no previsto por esta ley, se aplicará supletoriamente la Ley Federal del trabajo en su defecto la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad."
9. Visible en la página 7 del Tomo XXXII, agosto de 2010, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época.

Esta ejecutoria se publicó el viernes 06 de enero de 2017 a las 10:07 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

I. Fuentes documentales y de Investigación

ANEXO A. caso de estudio;

JURISPRUDENCIA 2ª./J.7/2006, NOVENA ÉPOCA, HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL.

ANEXO B Entrevistas

PRIMER ENTREVISTA

Maestra en Derecho Juana Contreras Moral, actualmente desempeña el puesto de Auxiliar Proyectista en la Junta Especial número siete bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en la Ciudad de México,

SEGUNDA ENTREVISTA

Maestra en Derecho Sonia Santilla Montoya, actualmente desempeña el puesto de dictaminadora de la Junta Especial número cuatro de la Local de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México, sobre este resultado preliminar nos dice:

TERCER ENTREVISTA

Licenciada en Derecho Araceli Avilés Gutiérrez, actualmente funge como dictaminadora de la Junta Especial número once de la Local de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México.

CUARTA ENTREVISTA

Licenciado en Derecho Luis Buen Abad Tejada, quien es miembro de la Junta Especial número diecinueve de la Local de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México, como Representante Patronal.

ANEXO C.-

CONTRADICCIÓN DE TESIS 149/2006-SS. ENTRE LAS SUSTENTADAS POR LOS TRIBUNALES COLEGIADOS OCTAVO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, EL ENTONCES PRIMERO DEL CUARTO CIRCUITO Y PRIMERO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL

PRIMER CIRCUITO. REGISTRO NÚM. 19923; NOVENA ÉPOCA; SEGUNDA SALA; SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA TOMO XXV, ENERO DE 2007, PÁGINA 1204.

ANEXO D.-

CONTRADICCIÓN DE TESIS 2/2016. ENTRE LAS SUSTENTADAS POR LOS TRIBUNALES COLEGIADOS PRIMERO Y SEGUNDO, AMBOS EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO. 5 DE SEPTIEMBRE DE 2016. HORAS EXTRAS. LA MANIFESTACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL SENTIDO DE QUE GOZÓ O NO DE LA MEDIA HORA DE DESCANSO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 63 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES TRASCENDENTE PARA DETERMINAR SI EL RECLAMO DE SU PAGO ES VEROSÍMIL, SIN QUE PROCEDA PREVENIRLO PARA ACLARAR SU DEMANDA, EN CASO DE NO HABERLA REALIZADO. REGISTRO NÚM. 26862; DÉCIMA ÉPOCA; PLENOS DE CIRCUITO; GACETA DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. LIBRO 38, ENERO DE 2017, TOMO III, PÁGINA 1375.

II. Bibliografía

1.- Libros

- ARENSE, Mauricio César, Derechos Humanos Laborales Teoría y Práctica de un Nuevo Derecho del Trabajo, Rubinzal – Culzoni, 1 ed., 2013-2015, Argentina.
- ATIEZA RODRÍGUEZ, Manuel, El Derecho como Argumentación, Distribuidores Fontanera.
- ALEXY, Robert, Derechos Sociales y Ponderación, México, Fontamara.
- BERMUDEZ, Cisneros, Miguel, y Bermúdez, Quiñones, Miguel, Fundamento del derecho procesal del trabajo, México, Trillas, 3 ed. 2010.
- BORRELL NAVARRO, Daniel, Análisis Práctico Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sista, S.A. de C.V., México, 7ª ed.
- BOUZAS, ORTÍZ, José Alfonso y REYES, GAYTÁN Germán (coord.), Derecho colectivo y procesal del trabajo, México, 2014, 2 ed., Iure.
- BURGOA, ORIGUELA Ignacio, El juicio de amparo, México, 2000, 37 ed., Porrúa.
- CARBONELL, Miguel, Los derechos humanos en México régimen jurídico y aplicación práctica, editorial flores, México.
- CARBONELL, Miguel, Derecho del Pueblo Mexicano: México a través de sus Constituciones, México, Editorial Miguel Ángel Porrúa, t. I.
- CARBONELL, Miguel, Derecho del Pueblo Mexicano: México a través de sus Constituciones, México, Editorial Miguel Ángel Porrúa, t. II.
- CALSAMIGLIA, Albert, Introducción a la Ciencia Jurídica, Editorial Ariel, S. A., 1990.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar, Derecho del Trabajo Mexicano, México, Trillas.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar, Derecho Laboral Comparado, Anecdótico, México, Trillas.
- CORREAS VÁZQUEZ, Florencia, Alcances Sociológicos del Derecho del Trabajo en México, México, Ediciones Coyoacán.
- CRUZ PARCERO, Juan Antonio y Contreras Acevedo, Ramiro y Leal Carretero, Fernando, Interpretación y Argumentación Jurídica en México, México, Fontamara.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Morgado y Valenzuela, Emilio, Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, Academia Iberoamericana de Derecho de Trabajo y Seguridad Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997, México.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, t. I, Derecho Individual Derecho Colectivo, 22ª ed., México, Porrúa, 2010, t. I.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, t. II, Derecho Individual Derecho Colectivo, 22ª ed., México, Porrúa, 2010, t. II.

DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Porrúa 19ª, México.

DESCARTES, RENE, Discurso del método, 3ª ed., Madrid, España, Alianza Editorial, S.A. de C.V., 2011.

FERRAJOLI, LUIGI, Epistemología Jurídica y Garantismo, 4ª ed., México, Ediciones Coyoacán, S.A. de C.V., 2011.

FOUCAULT, Michel, Obras esenciales, 1ª ed., Barcelona, México, Paidós.

GARCÍA DE LOS RÍOS, Don Álvaro Pombo, Verosimilitud y Verdad, Real Academia Española, Madrid, 2004.

GIDDENS, Anthony, Sociología, 6ª ed., Alianza Editorial.

GONZÁLEZ, Vidaurri, Alicia, y Sánchez, Sandoval, Augusto, Criminología, Porrúa, 4ª ed. 2015, México.

GUASTINI, Riccardo, Estudios Sobre la Interpretación Jurídica, Trad., Porrúa, 2014, México.

La Revolución Industrial, Breviario del Fondo de Cultura, México, 1954.

LÓPEZ, BADILLO, Emir, Derechos Humanos: una realidad en construcción, Editorial Flores, 2016, México.

LOYZAGA, DE LA CUEVA, Octavio, El Derecho del Trabajo un análisis crítico, Biblioteca de Ciencias Sociales UAM, 2015, México.

KELLER, ALBERT, Teoría General del Conocimiento, Heider Editorial.

MALDONADO CORPUS, Rodrigo, El Procedimiento de Ejecución en el Derecho de Trabajo, México, Porrúa.

MARTÍNEZ ARREOLA, Martín, Tópicos de Derecho Procesal del Trabajo, Comentarios, Doctrina y Jurisprudencia, México, Sista Editorial.

- MUÑOZ, MENA, Eliceo, Principios Rectores de los Derechos Humanos y sus Garantías, Editorial Flores, 2016, México.
- OLVERA QUINTERO, Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 2001.
- TARUFFO, Michel, La Prueba de los Hechos, trad. de Ferrer Beltrán, Jordi, Madrid, Trotta, 2002.
- TARUFFO, Michel, Verdad, Prueba y Motivación en la decisión sobre los hechos, 20 cuadernos de Divulgación de la Justicia Electoral, México, Tribunal Federal Electoral.
- TENA SUCK, RAFAEL, Derecho Procesal del Trabajo, Los Conflictos de Trabajo, Las Acciones y Excepciones en Materia de Trabajo, México, Trillas.
- TENA, SUCK, Rafael, y ITALO, MORALES, Hugo, El ofrecimiento de trabajo en el proceso laboral, México, Sista, 3 ed.
- TORRES, MALDONADO, Eduardo y LOYZAGA, DE LA CUEVA, Octavio (coords.) Reforma laboral y globalización en México una visión in dubio pro operario, Porrúa, México, 2007.
- WEBER, MAX, Estructuras de poder, 4ª ed., México, Ediciones Coyoacán, S.A. de C.V., 2012.

2.- Legislación

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo
- Ley de Amparo
- Convenio C030 sobre las horas de trabajo, comercio y oficinas
- Convenio C049 de reducción de las horas de trabajo
- Convenio C153 sobre duración del trabajo y períodos de descanso, transportes por carretera.

3.- Jurisprudencia

- Semanario Judicial de la Federación

Jurisprudencia 4a./J. 20/93, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 65, Octava Época, Mayo de 1993, página: 19.

Tesis Aislada I.4o.A.2 K (10ª), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, México, Libro XI, Agosto de 2012, t. 2, pag.1875.

Época Novena. Registro: 161304. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIV, Agosto de 2011. Materia(s): Laboral. Tesis: IV.3o.T.337 L. Página: 1358.

Época: Décima Época. Registro: 2009760. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 14 de agosto de 2015 10:05 hrs. Materia: Laboral. Tesis: XVI.2o.T.2 L (10a.). HORAS EXTRAS. LA INVEROSIMILITUD DE SU RECLAMO NO CONDUCE NECESARIAMENTE A LA ABSOLUCIÓN DEL PATRÓN A SU PAGO.

Época: Décima Época. Registro: 2008683. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 16, Marzo de 2015, Tomo III. Materia(s): Laboral. Tesis: XVI.1o.T.14 L (10a.). Página: 2369.

Época: Décima Época. Registro: 2002714. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XVII, Febrero de 2013, Tomo 2. Materia(s): Constitucional. Tesis: III.3o.T.8 L (10a.). Página: 1325.

3. OTRAS FUENTES

Corte Interamericana de los Derechos Humanos, <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/derecho-verdad-es.pdf>, derecho a la verdad en las américas

Dictamen de discusión de la Ley Federal del Trabajo. Nueva Ley, Debate, 04, 06, 10, y 12 de noviembre de 1969, carpeta no. 133, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México, pág. 9.

Laudo emitido en favor del Actor XXX Vs XXX, Junta Especial Catorce de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, México, Expediente número 1414/2013, el 29 de agosto de 2014.

Opinión consultiva OC-18/03, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos, Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados 17 de septiembre de 2003, Corte Interamericana de Derechos Humanos

Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre las horas de trabajo, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030.

Índice
**LO “INVEROSÍMIL” COMO CRITERIO ADOPTADO PARA RESOLVER EL
RECLAMO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO**

Dedicatoria.....	3
Abreviaturas.....	6
Introducción.....	7

CAPITULO PRIMERO

Análisis de jornadas laborales, verdad, verosimilitud, probabilidad

1.1. Antecedentes y definición de Jornadas de Trabajo.....	12
1.1.1. Análisis de la definición de Jornada de Trabajo.....	15
1.1.2. Diferentes tipos de Jornadas de Trabajo.....	16
1.2. Horas de trabajo extraordinaria.....	19
1.2.1. Análisis del concepto de horas de trabajo extraordinario.....	20
1.2.1.1. Tipos de horas de trabajo extraordinario.....	21
1.2.1.2. Forma de pago de las horas de trabajo extraordinario.....	22
1.3. La Verdad, Verosimilitud, Probabilidad.....	23
1.3.1. Análisis del concepto de la Verdad.....	25
1.3.1.1. Diferentes tipos de Verdad.....	28
1.3.1.2. La Verdad de los hechos.....	29
1.3.1.3. La Verdad formal (lógica).....	31
1.3.1.4. La Verdad empírica.....	33
1.3.1.5. La Verdad jurídica. Criterios Normativos.....	35
1.3.2. La Verosimilitud.....	37
1.3.2.1. Definición de lo Verosímil y lo Inverosímil.....	38
1.3.3. La probabilidad y su definición.....	39
1.3.4. Relación entre Verdad, Verosimilitud y Probabilidad.....	41

CAPITULO SEGUNDO

Jornada laboral y horas de trabajo extraordinario en el marco jurídico Nacional e Internacional

2.1. Tópico constitucional en materia de derechos humanos y el derecho laboral...	44
2.1.1. Derechos humanos y sus garantías.....	44
2.1.2. Principio pro persona, garantía del debido proceso.....	51
2.1.3. La libertad y la seguridad jurídica.....	53
2.2. Perspectiva hermenéutica de los conceptos de jornada laboral y horas de trabajo extraordinario en la legislación secundaria.....	56
2.2.1. Precepto jurídico de jornada laboral.....	58
2.2.1.1. El principio de jornada humanitaria.....	59
2.2.1.2. Limitación de la jornada de trabajo.....	60
2.2.1.3. Prolongación de la jornada de trabajo y sus consecuencias....	65
2.3. Obligaciones patronales con relación a la jornada laboral.....	72
2.3.1. Sanciones patronales, la carga de la prueba.....	73
2.4. Interpretación de los criterios adoptados de las instituciones de justicia laboral.....	78
2.4.1. Laudos, Verdad sabida y Buena fe guardada.....	79
2.4.2. La interpretación de la norma, para emitir Jurisprudencias.....	83
2.4.3. Ejecutorias, reclamaciones Inverosímil.....	86
2.5. Una revisión del contexto internacional.....	95
2.5.1. Convenio sobre las horas de trabajo, comercio y oficinas.....	95
2.5.2. Convenio de reducción de las horas de trabajo.....	99
2.5.3. Convenio C153 sobre duración del trabajo y períodos de descanso, transportes por carretera.....	102

CAPITULO TERCERO

Razonamientos de los Tribunales de justicia laboral, aplicada a jornadas de trabajo extraordinario Inverosímil

3.1.	Escenario del Problema.....	106
3.1.1.	Lineamiento de la investigación	106
3.1.1.1.	Objetivo de la investigación.....	107
3.1.1.2.	Objetivo específico de la investigación.....	107
3.2.	Caso de estudio práctico: HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL.....	109
3.4	Puntos críticos del caso de estudio.....	120
3.3.1.	Ausencia de registros de asistencia.....	120
3.3.1.1.	Planteamiento deficiente de la demanda en la reclamación de las horas de tiempo extraordinario.....	123
3.3.2.	Reclamación de horas extras, fundadas en circunstancias acordes a la naturaleza humana.....	126
3.3.3.	Desequilibrio procesal en la valoración de las acciones, excepciones, y pruebas de las partes.....	129
3.3.3.1.	Excepciones de controversia de la jornada, para que la junta entre al estudio de inverosímil.....	134
3.3.3.2.	La Junta entra al estudio de fondo, aunque la demandada no se excepcione.....	136
3.3.3.3.	Subsanar excepciones a la hora de resolver, la Junta deja en estado de indefensión a la parte trabajadora para acreditar sus acciones.....	137
3.3.3.4.	Ausencia de pruebas frente a un reclamo inverosímil. Absuelve de pago la Junta.....	138
3.4.	Resultados preliminares.....	141

CAPÍTULO CUARTO

Inverosimilitud como criterio de interpretación de la norma, en la reclamación de jornadas extraordinarias

4.1. Confrontación de los resultados preliminares.....	142
4.1.1. Interpretación al tópico jurídico jornada excesiva y jornada inhumana.....	147
4.1.2. Ausencia de controles de asistencia.....	151
4.1.3. Facultades de las Juntas de Conciliación en subsanar la deficiencia de la acción o prevenir, en caso de la reclamación de horas extraordinarias.....	158
4.1.4. La interpretación de la norma laboral en términos de los artículos 6 y 18 de la Ley laboral y sus alcances.....	162
4.2. Análisis de la confrontación de los resultados finales del caso.....	169
4.2.1. Resultado final 1.- Planteamiento de reclamaciones deficientes.....	169
4.2.2. Resultado final 2.- Interpretación de la norma, crea la figura procesal de la suplencia de la carga de la prueba.....	175
4.3. Paradigma del orden jurídico en la interpretación de la LFT.....	178
4.4. Comprobación de la hipótesis en la investigación.....	180
4.4.1. Interpretación de la norma jurídica laboral, con el criterio de Inverosímil de acuerdo a Riccardo Guastini.....	185
4.4.2. Verosímil e Inverosímil de acuerdo a Michele Taruffo.....	187
4.5. Evidencias de criterios adoptados en reclamación de pago de horas de trabajo extraordinario.....	188
4.5.1 Evidencia 1.- Convenio de distribución de jornada de trabajo.....	189
4.5.2 Evidencia 2.- Derecho al disfrute de tiempo de descanso.....	197
4.6. Propuesta.....	201
4.7. Conclusiones.....	206

ANEXO A.- Capítulo 3, caso de estudio; NOVENA ÉPOCA: HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL.....216

ANEXO B Entrevistas.....238

PRIMER ENTREVISTA

Maestra en Derecho Juana Contreras Moral, actualmente desempeña el puesto de Auxiliar Proyectista en la Junta Especial número siete bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en la Ciudad de México.....238

SEGUNDA ENTREVISTA

Maestra en Derecho Sonia Santilla Montoya, actualmente desempeña el puesto de dictaminadora de la Junta Especial número cuatro de la Local de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México.....244

TERCER ENTREVISTA

Licenciada en Derecho Araceli Avilés Gutiérrez, actualmente funge como dictaminadora de la Junta Especial número once de la Local de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México.....248

CUARTA ENTREVISTA

Licenciado en Derecho Luis Buen Abad Tejada, quien es miembro de la Junta Especial número diecinueve de la Local de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México, como Representante Patronal.....252

ANEXO C.- CONTRADICCIÓN DE TESIS 149/2006-SS. ENTRE LAS SUSTENTADAS POR LOS TRIBUNALES COLEGIADOS OCTAVO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, EL ENTONCES PRIMERO DEL CUARTO CIRCUITO Y PRIMERO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO. REGISTRO NÚM. 19923; NOVENA ÉPOCA; SEGUNDA SALA; SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA TOMO XXV, ENERO DE 2007, PÁGINA 1204.....256

ANEXO D.- CONTRADICCIÓN DE TESIS 2/2016. ENTRE LAS SUSTENTADAS POR LOS TRIBUNALES COLEGIADOS PRIMERO Y SEGUNDO, AMBOS EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO. 5 DE SEPTIEMBRE DE 2016. HORAS EXTRAS. LA MANIFESTACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL SENTIDO DE QUE GOZÓ O NO DE LA MEDIA HORA DE DESCANSO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 63 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES TRASCENDENTE PARA DETERMINAR SI EL RECLAMO DE SU PAGO ES VEROSÍMIL, SIN QUE PROCEDA PREVENIRLO PARA ACLARAR SU DEMANDA, EN CASO DE NO HABERLA REALIZADO. REGISTRO NÚM. 26862; DÉCIMA ÉPOCA; PLENOS DE CIRCUITO; GACETA DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. LIBRO 38, ENERO DE 2017, TOMO III, PÁGINA 1375.....267

I. Fuentes documentales y de Investigación

II. Bibliografía