



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN**

**OBLIGATORIEDAD DE LLEVAR CONTROLES DE
ASISTENCIA COMO CARGA DE LA PRUEBA EN LA
JORNADA DE TRABAJO.**

**TESIS Y EXAMEN PROFESIONAL
PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO**

**P R E S E N T A
ARIADNA RESÉNDIZ LÓPEZ**

ASESOR: JAVIER PÉREZ JIMÉNEZ

SANTA CRUZ ACATLÁN, ESTADO DE MÉXICO, MAYO 2019



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.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
CAPÍTULO 1.- ANTECEDENTES DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	5
1.1 Tratado de Versalles.....	5
1.1.1 Programa del Partido Liberal Mexicano.....	5
1.2 Artículo 123 Constitucional de 1917.....	8
1.2 Ley Federal de 1931.....	10
1.3 Ley Federal de 1970.....	11
1.4 Reforma Procesal de 1980.....	12
CAPÍTULO 2.- CONCEPTOS GENERALES.....	14
2.1 Concepto de Derecho Procesal del Trabajo.....	14
2.2 Naturaleza Jurídica.....	16
2.3 Referencias sobre el Derecho Procesal del Trabajo.....	16
2.3.1 Fines.....	16
2.3.2 Características.....	17
2.3.3 Principios.....	18
2.3.4 Interpretación.....	22
2.3.5 Fuentes.....	25
2.4 Concepto de Jornada de Trabajo.....	30
2.4.1 Tipos de Jornada de Trabajo.....	33
2.5 Elementos de la Relación de Trabajo.....	38
2.5.1 Elementos Objetivos.....	38
2.5.1.1 Prestación de un trabajo personal.....	38

2.5.1.2 Subordinación.....	39
2.5.1.3 Pago de un salario.....	39
2.5.2 Elementos subjetivos.....	41
2.5.2.1. Trabajador.....	41
2.5.2.2. Patrón.....	45
CAPITULO 3.- CARGA DE LA PRUEBA.....	48
3.1 Carga de la Prueba en General.....	48
3.2 Carga de la prueba en materia laboral.....	50
3.3 Carga de la prueba en la jornada de trabajo.....	55
3.4 La Prueba Documental y la Prueba de Inspección.....	60
3.4.1 Prueba Documental.....	60
3.4.2 Prueba de Inspección.....	64
3.5 Jurisprudencia.....	67
CAPÍTULO 4.- OBLIGATORIEDAD DE LLEVAR CONTROLES DE ASISTENCIA..	72
4.1 Sistema de Control de Asistencia y tiempo para Personal.....	73
4.2 Tipos de sistemas de control de asistencia.....	76
4.3 Importancia de Contar con Sistemas de Control de Asistencia.....	78
CONCLUSIONES.....	81
BIBLIOGRAFÍA.....	83
OTRAS FUENTES.....	84

INTRODUCCIÓN

La investigación tiene por objeto estudiar la carga de la prueba en la jornada de trabajo sobre los controles de asistencia, esta investigación trata los problemas que existen en la actualidad sobre la jornada de trabajo, dicha investigación se divide en 4 capítulos los cuales son:

En el capítulo I mencionamos los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo referente a la jornada de trabajo y como se ha ido modificando su duración hasta la actualidad.

Si bien nuestro tema surge de un conflicto el cual se resuelve mediante un procedimiento laboral; en el Capítulo II primeramente se hace una explicación de lo que es el derecho procesal del trabajo, después se muestran todas y cada una de las partes que constituyen el derecho procesal del trabajo, así como conceptos generales (definición jornada de trabajo, tipos de jornada que existen y los sujetos que intervienen en una relación laboral).

En el Capítulo III como la Carga de la Prueba diferenciaremos entre la carga de la prueba en la jornada de trabajo, carga de la prueba en general y carga de la prueba en materia del trabajo hasta adentrarnos a nuestro tema principal encontrándose en el último capítulo, motivo de este estudio con el cual haremos una pequeña aportación y que iremos desarrollando poco a poco como se verá más adelante.

Uno de los medios que las personas utilizan para lograr satisfacer sus necesidades básicas y un desarrollo personal digno, es el trabajo en el que interviene una condición importante que es la jornada de trabajo, la cual es fundamental para el desarrollo de nuestro tema y que se busca que este esfuerzo pueda llegar a considerarse cómo proyecto que pueda trascender.

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES DE LA JORNADA DE TRABAJO.

1.1. Tratado de Versalles.

Con el Tratado de Versalles en Francia, del 28 de Junio de 1919, se estableció por primera vez, el acuerdo de los países de que la jornada de trabajo universalmente aceptada debía durar 8 horas como máximo o cuarenta y ocho horas a la semana, esto se plasmó en la parte XIII del Tratado llamado *Trabajo* en el anexo sección II llamada *Principios Generales* artículo 427, lo que se respetó en varias legislaciones mundiales, mientras que aquí en México en el estado de Veracruz, en el decreto del 4 de Octubre de 1914 conformado por 17 artículos de los cuales en los primeros habla sobre la jornada de trabajo en donde se estableció que la jornada sería de 9 horas máximo de duración.

1.1.1. Programa del Partido Liberal Mexicano.

Como uno de los antecedentes tenemos el programa del Partido Liberal Mexicano el cual se realizó el 1 de Julio de 1906 organizado y encabezado por los Hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Juan Sarabia, Antonio I. Villareal, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante.

Ricardo Flores Magón buscaba el beneficio de las clases trabajadoras, es así que el Partido Liberal Mexicano alcanzaba a pequeños grupos obreros, sectores de media clase y algunos hacendados los cuales conforme pasaba el tiempo se iba perdiendo el apoyo de ciertos sectores ya que veían una oportunidad por medio del Partido para expresar su descontento contra la rígida política económica del régimen de Díaz.

Así fue como Ricardo Flores Magón se enfrascó en una lucha por tratar de imponer su programa; todo partido político tiene ideales por los que lucha para alcanzar influencia en el país y es así como el partido liberal buscaba principios de liberalismo a los que el Gobierno debe sujetarse, al cumplimiento de la ley que no son ni pueden ser otra cosa que bases generales para la implantación de un sistema de gobierno verdaderamente democrático.

Un gobierno que se preocupa por el bien efectivo de todo el pueblo no puede permanecer indiferente ante la importantísima cuestión del trabajo, y es con la dictadura de Porfirio Díaz que puso el poder al servicio de los explotadores del pueblo, el trabajador mexicano fue reducido a las condiciones más miserables y en donde quiera que preste sus servicios es obligado a desempeñar una dura labor de varias horas por unos cuantos centavos.

El capitalista soberano impone sin apelación las condiciones del trabajo, que siempre son desastrosas para el obrero, y éste tiene que aceptarlas por dos razones: porque la miseria le hace trabajar a cualquier precio o porque si se rebela la dictadura se encargara de someterlo y así es como el trabajador acepta labores de doce o más horas diarias por salarios menores, teniendo que tolerar que los patronos todavía les descuenten su jornal.

De hecho el trabajador nada gana desempeñando rudas y prolongadas labores, esto, no solo es indebido, es inhumano, el trabajador no debe ser condenado a trabajar hasta el agotamiento sin recompensa alguna ya que fabrica con sus manos cuanto existe para beneficio de todos y lo que se busca es retribuirle tiempo y dinero, una jornada de ocho horas y un salario mínimo es lo menos que puede pretenderse para que el trabajador esté siquiera a salvo de la miseria.

Los trabajadores reclaman higiene en fábricas, talleres, alojamientos y otros lugares en que dependientes y obreros deban estar por largo tiempo, las garantías a la vida del trabajador, prohibición del trabajo infantil, descanso dominical, indemnización por accidente y la pensión a obreros, prohibición de multas y descuento, obligación de pagar en efectivo, anulación de la deuda de jornaleros.

Las consideraciones y fundamentos que se insertan en el Programa Liberal Mexicano de acuerdo al capital y trabajo son:

"- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo...

- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

- Adoptar medidas para que el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.
- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etcétera, a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.
- Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.
- Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes del trabajo.
- Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos
- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.
- Obligar a los arrendadores de campos y casas a que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.
- Prohibir a los patronos, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.
- Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.
- Hacer obligatorio el descanso dominical.”¹

1.- Instituto Nacional de Estudios Históricos (2015). DOCUMENTOS DE LA HISTORIA CONSTITUCIONAL DE MÉXICO, REVOLUCIÓN SOCIAL , LOS PRECURSORES, PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO Y MANIFIESTO A LA NACIÓN, recuperado de http://www.constitucion1917.gob.mx/es/Constitucion1917/Los_precursores2

El Programa seguía una línea reformista, su redacción estuvo a cargo principalmente por Juan Sarabia y Antonio Villarreal, por su parte Ricardo Flores Magón fue el responsable de la exposición de motivos, así es como la publicación del Programa Liberal Mexicano se consideraba un paso para estallar la revolución social.

Años después, los postulados que se plantearon en el Programa Liberal Mexicano fueron la base del derecho de trabajo conformando el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, redactada por Venustiano Carranza la cual pondría fin a la guerra de la Revolución Mexicana.

1.2. Artículo 123 Constitucional de 1917.

El proyecto inicial comenzó con la discusión de Alfonso Cravioto quien manifestó que la cuestión obrera debía tener un artículo en especial, para mayor garantía de los derechos y para mayor seguridad de los trabajadores.

Los trabajos de elaboración del artículo que se pretendía formar ocuparon los diez primeros días del mes de enero de 1917 con sesiones diarias por lo que el proyecto se presentó a la Comisión Legislativa el 13 de Enero de 1917 en Querétaro de Arteaga, donde los partícipes que conformaron este proyecto fueron los comisionados, que serían el ingeniero Pastor Rouaix, el licenciado José N. Macías, José Inocente Lugo y varios otros diputados los cuales reformarían las instituciones sociales del país con el artículo 123 de la Constitución.

En donde referente a la jornada de trabajo se determinó que:

“Título VI Del trabajo.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

i.-La duración de la jornada máxima será de ocho horas en los trabajos de fábricas, talleres y establecimientos industriales, en los de minería y trabajos similares, en las obras de construcción y reparación de edificios, en las vías ferrocarrileras, en las obras de los puertos, saneamientos y demás trabajos de ingeniería, en las empresas de transporte, faenas de carga,

labores agrícolas, empleos de comercio y en cualquiera otro trabajo que sea de carácter económico.

ii.-La jornada de trabajo nocturno será de una hora menos que la diurna, y estará absolutamente prohibida de las diez de la noche a las seis de la mañana para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años, en las fábricas, talleres industriales y establecimientos comerciales.

iii.-Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

iv.-Para cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.

v.-Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable.

En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiera adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

vi.-El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.

vii.-Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.”²

Se dice que el proyecto formulado brotó desde la estancia del gobierno revolucionario de la República en Veracruz, cuya actuación patriótica, tuvo por cima y coronamiento, el Congreso

2.- ROUAIX, Pastor. Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. México, D. F., Secretaría de Cultura, Instituto Nacional de Estudios históricos de las Revoluciones de México, 2016. p.p. 275-276

Constituyente de Querétaro y contó con la aprobación del señor Carranza como diputado electo por el décimo distrito electoral del estado de Puebla

Actualmente se prohíbe la utilización del trabajo de los menores de quince.

Artículo 22 LFT. Los mayores de quince años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política. Los menores trabajadores deben percibir el pago de sus salarios y ejercitar, en su caso, las acciones que les correspondan.

Artículo 22 Bis LFT. Queda prohibido el trabajo de menores de quince años; no podrá utilizarse el trabajo de mayores de esta edad y menores de dieciocho años que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Ahora bien, del artículo 123 constitucional deriva la Ley Federal del Trabajo, la cual regula las relaciones entre trabajadores y patrones.

1.3. Ley Federal de 1931.

En el año de 1929 el presidente Emilio Portes Gil envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue atacado por el movimiento obrero por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, aunque la juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo lo cual se encuentra regulado en los siguientes artículos:

Artículo 356 LFT.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Artículo 357 LFT.- Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Artículo 449 LFT.- La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

Artículo 448 LFT.- El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

La ley de 1931 no daba una definición de jornada, sin embargo se consideraba a la jornada de trabajo como la prestación de trabajo por un número de horas que se hubieren determinado y a falta de limitación por el máximo legal.

Esta ley atendía a las horas exactas de trabajo, que podía ser siete u ocho horas según fuera el caso; sin embargo esto propició la explotación de los trabajadores, pues, el patrón exigía en la práctica que se cumpliera con el tiempo efectivo de trabajo, descontando el tiempo en que el trabajador por cualquier circunstancia no realizará la actividad contratada.

1.4. Ley Federal de 1970.

En diciembre de 1968, el ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo.

Respecto a esta legislación, señalaremos que no comprendía disposición alguna referente al tema de la carga de la prueba, “se reconoció los efectos de toda relación de trabajo, hubiere o no contrato escrito y por ende cambiando la definición de patrón, empresario, empleador, empresa o establecimiento, como figuras relacionadas a la relación de trabajo”³.

Se sustituyó el principio de trabajo efectivo por el principio del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono.

3.- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa 2003. p. 54

Esta ley estableció textualmente en su artículo 58 “*jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo*”⁴.

También estableció la obligación a cargo del patrón de conceder media hora de descanso a sus trabajadores, en jornada continua, para reposar o tomar alimentos; cuando en el artículo 63 dispone “*durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos*”.⁵

1.5. Reforma Procesal de 1980.

Esta reforma tuvo lugar el día 18 de diciembre de 1979, cuando el entonces Presidente de la República José López Portillo presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa que tenía por objeto modificar los títulos catorce, quince y dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, lo que implicaba además la reubicación y reforma de los artículos de la ley laboral, los cuales establecían el procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte final del artículo 47 respecto de la obligación patronal de dar aviso por escrito al trabajador de las causas del despido, motivo por el cual se elevó el número de artículos de la ley del 1970 que era de 891, elevándose a 1010 artículos, lo importante no era el número de artículos, sino su contenido.

El procedimiento ordinario estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Entre más se prolongaba el procedimiento mayor beneficio obtenía el patrón.

Al respecto las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo.

Lo más notable de la reforma procesal de 1980 lo podemos sintetizar en la concentración de las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas en una sola audiencia, la obligación de la autoridad de exhortar a las partes para conciliar sus diferencias, el impulso procesal a cargo de la autoridad y la imposición de la carga de la prueba al patrón de manera general; al relevarse al trabajador de la obligación de probar en juicio,

4.- DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo I. Edit. Porrúa 2014. p. 70

5.- Ídem.

corresponderá al patrón exhibir en juicio los documentos que conforme a la ley debe conservar, para demostrar las condiciones que se venía prestando el servicio, cuál era el salario, categoría y horario, así como el pago de las prestaciones que procedan conforme a la ley o al contrato de trabajo.

“Las características del nuevo derecho procesal, que se desprende de la Ley Federal del Trabajo son:

- a) Proceso social, distinto al dispositivo o inquisitorio.
- b) Suplencia
- c) Preponderancia de la oralidad e inmediatez, dentro de un proceso público, gratuito y que se inicia a instancia de parte.
- d) Simplicidad procesal al no exigirse formalidad alguna.
- e) Obligación jurídica a las partes de aportar todas las pruebas.
- f) Asistencia legal en el proceso a los trabajadores.”⁶

Resulta importante señalar que, la importancia de esta reforma es la Suplencia ya que “se extiende este beneficio al proceso ordinario laboral en el caso de que la demanda la presente un trabajador, cuyos defectos deberá subsanar la Junta.”⁷.

En la ley se asienta como una unidad el derecho colectivo, el derecho individual y normas procesales. Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 constitucional en las que destacan el aviso del despido, la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos, la concentración del procedimiento, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patrón, las modificaciones en el procedimiento de huelga y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y los trabajadores.

Esta reforma reiteró en su artículo 58 la misma definición: “jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.⁸

6.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa 2011. p.p. 688-689.

7.- *Ibidem*. p. 690

8.- DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo I. Edit. Porrúa 2014. p. 70

CAPÍTULO 2

CONCEPTOS GENERALES.

2.1. Concepto de Derecho Procesal del Trabajo.

Existen diversos autores que han diferido en sus conceptos al dar una definición exacta de Derecho Procesal del Trabajo, sin embargo la mayoría lo pone como una rama de la ciencia jurídica que crea normas esenciales para la aplicación del derecho disciplinando la actuación tanto del juzgador, como de las partes que intervienen en un conflicto laboral.

Para dar un concepto de Derecho Procesal del Trabajo debemos conocer primero lo que significa *proceso* lo cual se denomina como una actividad creadora de actos jurídicamente regulados, encaminados a obtener una determinada resolución jurisdiccional.

“El termino proceso equivale a dinamismo, actividad, etc; por lo que puede hablarse de procesos biológicos, físicos, químicos, etc; al aplicar esta locución al ámbito jurisdiccional, implica la actividad jurídica de las partes y del juzgador para la obtención de una resolución vinculativa”⁹.

Luego entonces la figura de proceso es *avanzar*, es decir: “La palabra proceso, viene del derecho canónico y se deriva de procederé, término equivalente a *avanzar*”¹⁰ aunque la doctrina contemporánea distingue entre proceso y procedimiento, siendo proceso como la relación o situación, un principio o idea jurídica y procedimiento es la realización plena, concreta sucesiva de los actos jurídicos del proceso, sin embargo, el proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional y el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso.

Como la esencia misma del derecho procesal radica en la actividad jurisdiccional del estado, fue necesario crear una disciplina que conociere dicha actividad, lo que ahora es el Derecho Procesal aquel que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho, y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.

9.- TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Trillas. 2001. p. 13

10.- *Ibidem*. p. 14

Para eso tenemos que: Alberto Trueba Urbina lo señala como “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del Trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales”.¹¹

Aquí entendemos que se trata de un equilibrio entre las condiciones económicas y sociales entre empresa y trabajador para lograr una mejor distribución de la riqueza.

Armando Porras y López lo identifica como “aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico.”¹²

Este concepto infiere que el Derecho procesal de Trabajo conoce de la actividad jurisdiccional en los diversos conflictos laborales, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho.

Sin embargo consideramos que existe una definición un poco más completa y que puede ser “El conjunto de normas que regulan la actividad del estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y cuya actividad tiende a buscar la conciliación en los conflictos del trabajo y, de no ser esta posible a resolverlos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades.”¹³

2.2. Naturaleza Jurídica.

Para poder determinar la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo debemos ubicar dentro de que rama se encuentra en el ámbito del derecho es decir, su clasificación.

Se ha hablado que existe cierta confusión en que si el Derecho Procesal del Trabajo pertenece al Derecho Público o al Derecho Social, esto es porque se habla de que está encaminado a la función pública, sin embargo, de acuerdo a su propósito se le debe ubicar dentro del Derecho Social.

11.- ibídem. p. 15

12.- Ídem

13.- Ídem

Por ultimo debemos reiterar que el Derecho Procesal del Trabajo es autónomo, porque tiene un objeto propio, ya que para Trueba Urbina “El Derecho Procesal del Trabajo es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque esto no excluye que haya relación con las mismas”¹⁴, así que consideramos que el Derecho Procesal de Trabajo se le reconoce una naturaleza de sentido social, al tratarse de un propósito que reivindica y protege a los grupos humanos semejantes económicamente débiles, como es la especie de los trabajadores.

2.3. Referencias sobre el Derecho Procesal del Trabajo.

2.3.1. Fines.

El Derecho Procesal del Trabajo busca tutelar y promover los intereses y dignidad de los trabajadores, por lo que su objetivo trata de realizar justicia en la solución de los conflictos de trabajo, aunque su finalidad más importante es la de otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones.

Aparte de que el Derecho de Trabajo ha sido una garantía para los individuos, esto simplemente no basta ya que también requieren una serie de seguridades en torno al trabajo que realicen, se estima que hay múltiples y diversos fines, pues abarcan desde la tutela del trabajador siendo la parte débil en la relación de trabajo.

La protección del hombre que trabaja, la regulación de las condiciones de trabajo y la coordinación armónica de los intereses siempre serán necesidades sustanciales y primarias ya sea desde un punto de vista individual o colectivo; de manera individual porque trata de regular las condiciones de trabajo de cada persona vinculada en una relación laboral mientras que de manera colectiva va más allá, pues no se trata de proteger unilateralmente a ninguna de las partes sino que debe buscar el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los intereses del capital y del trabajo en donde no solo confluyen intereses opuestos, sino contradictorios ya que el interés del trabajador siempre será ganar más y trabajar menos, mientras que el interés del patrón será obtener mayores utilidades y claro no se diga la sociedad quienes son los principales consumidores los cuales exigirán una producción más abundante.

14.- MÉNDEZ CRUZ, José Ricardo. Derecho Laboral, un enfoque práctico. Edit. Mc Graw Hill 2009. p. 15

Por ello que la finalidad del Derecho Procesal del Trabajo sea mantener la paz laboral previendo los diversos conflictos que se pudieran generar entre el capital y el trabajo, señalando los procedimientos que debe seguirse para la solución de los mismos, así que una vez que el conflicto se presenta, el principal obligado a buscar solución será el propio Estado quien tiene la obligación de garantizar la paz social.

2.3.2. Características.

Son aquellas que permiten distinguir al Derecho Procesal del Trabajo sobre otras disciplinas y estas características son productos de los principios que más adelante mencionaremos, solo con la diferencia de que los principios son aquellos que utiliza el legislador para la emisión de las normas procesales, en cambio las características son esa esencia ya plasmada en la ley y que hacen al Derecho Procesal del Trabajo diferente.

En nuestro país se atribuyen muchos y muy variados caracteres, podemos considerar que los caracteres más distintivos son:

1.- Principalmente es un derecho protector de la clase trabajadora ya que tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora que es la parte más débil de una relación trabajador-patrón.

2.- Es un derecho en constante expansión esto significa que se encuentra en constante crecimiento, esto es, que en forma ininterrumpida se va ampliando en su ámbito de aplicación y que tienden a incorporarse actividades que anteriormente no se regulaban.

3.- Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores, entiéndase que existe sobre la base de que los derechos se han consagrado en la legislación que a favor de los trabajadores constituyen el mínimo que debe reconocérseles sin perjuicio de que puedan ser mejorados a través de la contratación, más nunca reducidos o negados.

4.- Es un derecho irrenunciable y adquiere una especial importancia ya que el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio, aunque existen un mínimo de garantías sociales consagradas en favor de los trabajadores, no procederá su renuncia.

5.- Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora ya que busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, cosa que ha sido explotada en el sistema capitalista.

2.3.3. Principios.

Son principios aquellas normas orientadoras básicas de carácter general que funcionan como guías para que los sujetos sometidos a ellas actúen o tomen decisiones en una dirección correcta y previamente determinada.

Dentro del Derecho Procesal del Trabajo, la misma ley en su artículo 685 determina que el proceso del derecho del trabajo, será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, y se iniciara a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

a) *Publicidad:* Es el derecho que tienen todos los ciudadanos a presenciar todas las audiencias o diligencias, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley. También significa la obligación de los tribunales del Trabajo de ventilar públicamente los procesos.

Las juntas de conciliación y arbitraje deben permitir en el desarrollo de la audiencias la presencia del público interesado en presenciarlas, claro con la sola limitante de que no intervengan o de alguna manera que obstaculice el desarrollo normal de las mismas, salvo que por sugerencia de las partes o decisión de las juntas se celebren a puerta cerrada, por tratarse de litigios en los cuales puedan afectarse la moral o las buenas costumbres.

Esta característica nació como consecuencia de la arbitrariedad de las autoridades de siglos pasados que llevaban los procesos en secreto, pues se piensa que al poder presenciar cualquier persona los actos del procedimiento la autoridad obrará imparcialmente y será más justa al pronunciar el fallo.

b) *Gratuidad:* El artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo establece que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

Está en función, la obligación del estado en proporcionar al gobernado todos los elementos necesarios en forma gratuita para resolver los conflictos en forma pacífica y sin costo alguno para las partes

Y por disposición de ley el proceso del trabajo es gratuito ya que las actuaciones en el mismo son sin costo.

c) *Inmediatez*: Consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes.

Implica que las autoridades encargadas de la administración de justicia, en la búsqueda de la verdad material tienen la obligación de estar en constante contacto personal con las partes ya que poseen la facultad de presenciar personalmente el desarrollo de la audiencias, y de esa forma compenetrarse de todas las incidencias que se susciten durante el procedimiento.

d) *Oralidad*: Se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones ante la autoridad.

Es la más distintiva en el procedimiento laboral, sobresale respecto a las demás materias del derecho, implica el predominio de la palabra hablada sobre la escrita; sin que ello sea un impedimento para dejar constancia por escrito de todas las actuaciones que se dan a lo largo del procedimiento.

Ahora bien, hay que precisar que la oralidad no significa ausencia absoluta de escritura, pues, un procedimiento totalmente oral es hoy imposible y además hay que aceptar que ni la oralidad ni la escritura sirven por sí solas para garantizar una decisión justa, siendo necesaria una combinación de ambas.

Mediante la oralidad, se pretende simultáneamente la simplificación del proceso, su accesibilidad por parte de los litigantes, la facilitación a la autoridad del conocimiento de alegaciones y pruebas, así como la mayor rapidez de las actuaciones.

e) *Instancia de parte*: También conocido como principio dispositivo, pues corresponde a las partes el impulso procesal del juicio. De esta suerte, el inicio del juicio presupone la presentación de la demanda.

Esto significa que el proceso laboral jamás se iniciará de oficio, será necesario que patronos o trabajadores soliciten de manera formal a la autoridad laboral (las Juntas de Conciliación y Arbitraje) iniciar el proceso, requisito sin el cual no podrá comenzar.

f) *Economía*: Busca que el proceso no pueda exigir un dispendio superior al valor de los bienes que están en debate, se concluye que la cuantía económica modesta caracteriza los trámites simples aumentando en la medida de la importancia del conflicto, por esta razón se simplifican las formas en el método oral, se limitan las pruebas para evitar gastos onerosos, se reducen los recursos; se eliminan las costas y gastos de litigio.

El principio de economía tiene implicaciones patrimoniales, y persigue el ahorro, de todo gasto innecesario en el juicio laboral.

g) *Concentración*: Significa que los actos procesales se desarrollan en una sola audiencia o en varias próximas y persigue que las partes no opongan excepciones que tiendan a dilatar el procedimiento, por lo que los juicios laborales deben ser muy breves en su tramitación.

Los actos procesales no pueden separarse en el tiempo por plazos interrumpidos, o que de existir tales plazos sean los más breves posibles, así pues, el principio mencionado conduce necesariamente a que, en cuanto a la actividad procedimental, todos los actos procesales se realicen en una sola audiencia. Por otro lado, con relación al contenido del proceso, la concentración significa que todas las cuestiones previas, incidentales y prejudiciales, no impiden la entrada en el fondo del asunto, no provocan un procedimiento independiente y son resueltas en el momento del laudo.

h) *Sencillez*: Se determina como la carencia de cualquier formalidad en el proceso laboral. Consiste en pretender simplificar las diversas actuaciones del procedimiento con la mayor sencillez en la forma. Se pretende que la actuación de la autoridad sea expedita y llana sin formalismos.

i) *Subsanador*: Constituye una salvedad al derecho estricto por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, implica que éstas no deben ceñirse a los conceptos o pretensiones aducidas en la demanda, sin que deban subsanar las omisiones, cuando no contenga las pretensiones que deriven por ley de la acción ejercitada o prevenirlo para que la corrija por defectos u omisiones.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta señalara los defectos u omisiones en que haya incurrido por irregularidades en la demanda, o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias fijará un término de 3 días para que sea subsanadas dichas irregularidades.

La idea de deficiencia tiene dos acepciones: la de falta de pago y la de imperfección, por ende, suplir es integrar lo que falta, remediar una carencia o subsanar una imperfección, es decir completarla y colmar las omisiones en que haya o perfeccionarla.

j) *Protector (in dubio operario)*: Es la regla de la condición más beneficiosa, y la regla de la norma más favorable o sea que en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

k) *Irrenunciabilidad*: Es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas consentidas por el derecho laboral en beneficio propio.

l) *Conciliación*: Es el elemento primordial de la solución a los problemas de la conflictiva laboral, es el acuerdo al que llegan las partes en conflicto por recomendación oficial o por convencimiento propio, evitándose así, todo proceso desgastante para ambos contendientes.

Se considera como parte esencial de las autoridades jurisdiccionales para resolver todos los conflictos que se susciten con motivo de las relaciones laborales, agregando que la función de los conciliadores no debe imponerse obligatoriamente sino que debe sugerir a las partes que la escuchen, que tengan en cuenta en su pacto de solución la equidad.

Así que se puede entender a la conciliación como un medio de solución de un conflicto cuando este ya existe como litigio o proceso, y se desea que se resuelva antes de llegar al laudo.

m) *Celeridad*: Impone que el proceso laboral cuente con plazos cortos y perentorios a fin de que el proceso sea resuelto a la mayor brevedad posible, sin que eso implique limitar o desconocer el derecho de defensa y debido proceso que corresponde a la parte demandada.

Significa que el proceso se desenvuelva en condiciones de normalidad dentro del tiempo requerido, es decir, una razonable duración temporal del procedimiento necesario para resolver y ejecutar lo resuelto.

La celeridad procesal permite, dentro de un lapso, tomar una determinación ante la solicitud de las partes o por necesidades del procedimiento.

n) *Paridad Procesal (Igualdad)*: Garantiza a las partes no tan solo el mismo trato, si no idénticas oportunidades para invocar sus pretensiones y hacer valer sus derechos.

En concreto podemos decir que el proceso laboral economiza los tramites y se hacen más breves los señalamientos de actos y diligencias judiciales, se procura acortar en todo lo posible sus trámites y actos dentro del procedimiento, de ahí su sencillez; las juntas tienen la obligación legal de tomar medidas que estimen necesarias para lograr el respeto y cumplimiento de los referidos principios y características del procedimiento.

2.3.4. Interpretación.

“Interpretar significa darle sentido a una cosa ósea explicar, en el ámbito de derecho nos referimos a las leyes de las cuales se busca darle un verdadero sentido al derecho ya que la interpretación es necesaria ante la deficiente redacción de la ley o el uso de términos multivocos que provoca duda, en cuanto a su alcance”¹⁵.

“La interpretación la hacen los particulares, el Poder Judicial y las Juntas de Conciliación y Arbitraje aunque más importante es la que hace la Suprema Corte de Justicia de la Nación y

15.- CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Cárdenas Velazco. 2006. p. 21

los Tribunales Colegiados de Circuito ya que ellos son los que establecen la jurisprudencia la cual fija criterios obligatorios para las Juntas de Conciliación y Arbitraje.”¹⁶

La interpretación busca conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones, si llegara haber duda por regla general se deberá aplicar lo que favorezca al trabajador.

Nos podemos dar cuenta que la interpretación no es igual ya que se han establecido reglas a fin de proteger a la parte más débil en la relación laboral ósea la clase trabajadora.

Como lo mencionamos anteriormente respecto que en caso de duda la interpretación se deberá aplicar lo que favorezca al trabajador, la ley nos menciona dicho principio en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

El artículo 2 y 3 establecen:

Artículo 2 LFT.- 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.

16.- Ibídem. P. 21-22

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 3 LFT.- 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 patronos.

De acuerdo con lo que dice Riva Sanseverino, sobre “la interpretación de que la ley no debe favorecer a ninguna de las partes en conflicto, sino al interés de la colectividad.”¹⁷ Si la interpretación debe ser conducida en forma que favorezca lo más posible al equilibrio, entonces se afirma lo del principio antes mencionado ya que si bien es cierto el derecho del trabajo surgió como una disciplina protectora de la clase trabajadora.

El derecho del Trabajo sigue garantizando las mejores condiciones de trabajo para el obrero, para el patrón una utilidad razonable y para el consumidor una producción abundante, barata y de buena calidad solo así el derecho del trabajo podría garantizar un progreso justo.

17.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de derecho laboral. Edit. Trillas, 2004. p. 58

2.3.5. Fuentes.

“La palabra fuente, evoca la idea de origen o principio y deriva del latín *fons, fonts*, que en su prístina acepción alude a manantial de agua que brota de la tierra.”¹⁸

Dentro de la teoría jurídica por *fuentes del derecho* se muestra tanto la voluntad creadora de normas jurídicas como el acto de creación normativo y el modo específico de manifestarse las normas mismas, es decir todo aquello que da nacimiento al derecho objetivo, o sea a las normas jurídicas. Las fuentes se clasifican en *fuentes formales, fuentes reales y fuentes históricas*.

Las fuentes formales son procesos en donde se manifiesta la norma jurídica, dentro de las fuentes formales existe la ley, la costumbre, la jurisprudencia y los principios generales del derecho.

Comenzaremos con la ley y sabemos que es considerada fuente formal por excelencia pero en el caso del Derecho del Trabajo pierde su superioridad ya que en esta disciplina se establece un mínimo legal de derechos en beneficio de la clase trabajadora, esto significa que sobre la ley se encuentra la costumbre o jurisprudencia siempre y cuando otorguen mayores beneficios a los trabajadores, esto resulta que no es bueno sostener que la ley en el campo del derecho de trabajo tenga una importancia fundamental en cuanto a los mínimos legales, ya que puede ser superada jerárquicamente por otras fuentes citadas.

Si bien es cierto que el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo constituyen dentro de esta fuente las expresiones más significativas que garanticen los derechos esenciales de la clase trabajadora para lograr el justo equilibrio entre el capital y el trabajo, también lo es que exista algún otro tipo de fuente o norma que pueda otorgar a los trabajadores mejores beneficios como lo es la costumbre o porque no un contrato colectivo de Trabajo.

Así que “La costumbre es un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio; un uso existente en un grupo social el cual consideran como un sentimiento.”¹⁹

18.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Edit. Trillas 2012. p. 36

Como cuando se trata de corregir los errores o las deficiencias que presenta la norma legal o que prevé lo que no está regulado por la ley pero que ha nacido espontáneamente de las necesidades de la vida social y que se impone por un hábito y la tradición.

Aunque es una de las fuentes formales más importantes en el derecho laboral, solo se puede aplicar en beneficio de los trabajadores en caso de que exista una ley que otorgue a los obreros menores beneficios, solo así podrá aplicarse por encima de la ley, aunque para que esta aplicación pueda ser válida necesita tener 2 requisitos: la constante repetición de un acto y la opinión de quienes lo realizan de que sea obligatorio, por ello no basta que se otorgue el beneficio una sola vez sino que es necesario que se siga repitiendo .

Como Jurisprudencia existen 3 modos: Por reiteración de criterios, por contradicción de tesis y por sustitución.

Por reiteración de criterios	
Se establece por:	
<p>- Suprema Corte de Justicia de la Nación funcionando en pleno o en salas.</p> <p>Obligatoria: para éstas tratándose de la que decreta el pleno, salas de la SCJN, plenos de Circuito, Tribunales Colegiados, Tribunales Unitarios de Circuito, Juzgados de Distrito, Tribunales Militares y Judiciales del Orden Común de los Estados y del Distrito Federal, y Tribunales Administrativos y del Trabajo, Locales o Federales.</p>	<p>- Tribunales Colegiados</p> <p>Obligatoria: Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito, los Juzgados de Distrito, Tribunales Militares y Judiciales del Orden Común de las entidades federativas y Tribunales Administrativos y del Trabajo, Locales o Federales que se ubiquen dentro del circuito correspondiente, con excepción de los Plenos de Circuito y demás Tribunales Colegiados de Circuito.</p>

Artículo 222 Ley de Amparo. La jurisprudencia por reiteración del pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se establece cuando se sustente un mismo criterio en cinco sentencias

no interrumpidas por otra en contrario, resueltas en diferentes sesiones, por una mayoría de cuando menos ocho votos.

Artículo 223 Ley de Amparo. La jurisprudencia por reiteración de las salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se establece cuando se sustente un mismo criterio en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, resueltas en diferentes sesiones, por una mayoría de cuando menos cuatro votos.

Artículo 224 Ley de Amparo. Para el establecimiento de la jurisprudencia de los tribunales colegiados de circuito deberán observarse los requisitos señalados en este Capítulo, salvo el de la votación, que deberá ser unánime.

Por Contradicción de Tesis	
Se establece por:	
- Plenos o Salas de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación	- Plenos de Circuito Obligatoria: Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito, los Juzgados de Distrito, Tribunales Militares y Judiciales del Orden Común de las entidades federativas y Tribunales Administrativos y del Trabajo, Locales o Federales que se ubiquen dentro del circuito correspondiente

Artículo 225 Ley de Amparo. La jurisprudencia por contradicción se establece al dilucidar los criterios discrepantes sostenidos entre las salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, entre los Plenos de Circuito o entre los tribunales colegiados de circuito, en los asuntos de su competencia.

Por Sustitución

Artículo 230 Ley de Amparo. La jurisprudencia que por reiteración o contradicción establezcan el pleno o las salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como los Plenos de Circuito, podrá ser sustituida conforme a las siguientes reglas:

I. Cualquier tribunal colegiado de circuito, previa petición de alguno de sus magistrados, con motivo de un caso concreto una vez resuelto, podrán solicitar al Pleno de Circuito al que pertenezcan que sustituya la jurisprudencia que por contradicción haya establecido, para lo cual expresarán las razones por las cuales se estima debe hacerse.

Para que los Plenos de Circuito sustituyan la jurisprudencia se requerirá de las dos terceras partes de los magistrados que lo integran.

II. Cualquiera de los Plenos de Circuito, previa petición de alguno de los magistrados de los tribunales colegiados de su circuito y con motivo de un caso concreto una vez resuelto, podrán solicitar al pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, o a la sala correspondiente, que sustituya la jurisprudencia que hayan establecido, para lo cual expresarán las razones por las cuales se estima debe hacerse. La solicitud que, en su caso, enviarían los Plenos de Circuito al pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, o a la sala correspondiente, debe ser aprobada por la mayoría de sus integrantes.

III. Cualquiera de las salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, previa petición de alguno de los ministros que las integran, y sólo con motivo de un caso concreto una vez resuelto, podrán solicitar al pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que sustituya la jurisprudencia que haya establecido, para lo cual expresarán las razones por las cuales se estima debe hacerse. La solicitud que, en su caso, enviaría la sala correspondiente al pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, deberá ser aprobada por la mayoría de sus integrantes.

Para que la Suprema Corte de Justicia de la Nación sustituya la jurisprudencia en términos de las fracciones II y III del presente artículo, se requerirá mayoría de cuando menos ocho votos en pleno y cuatro en sala.

Cuando se resuelva sustituir la jurisprudencia, dicha resolución no afectará las situaciones jurídicas concretas derivadas de los juicios en los que se hayan dictado las sentencias que la integraron, ni la que se resolvió en el caso concreto que haya motivado la solicitud. Esta resolución se publicará y distribuirá en los términos establecidos en esta Ley.

Por lo tanto la jurisprudencia procede de las autoridades que *deciden*, “el poder judicial debe reconocer su existencia y acatarla, pues para las autoridades del trabajo es una solución a muchos problemas que la legislación laboral no tiene previstos y por ello la jurisprudencia permite resolver de acuerdo con las exigencias sociales, los conflictos de trabajo que excedan del ordenamiento legal establecido.”²⁰

Por ultimo tenemos la doctrina que “es el conjunto de estudios técnicos o científicos en torno del derecho, que a partir de las particularidades, determina el alcance, la interpretación, o la aplicación de las normas jurídicas.”²¹ En la medida en que los estudiosos del derecho aporten sus ideas en beneficio de la legislación positiva, la doctrina debe colmar todas las faltas legislativas, lagunas y omisiones de los textos en vigor.

Ahora bien en el derecho del trabajo y dentro de las fuentes formales se encuentran las fuentes especiales como es el contrato colectivo de trabajo, el contrato ley y la sentencia colectiva.

El contrato colectivo es un instrumento fundamental en el que todo lo pactado se extenderá para todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa, aun y cuando no sean miembros de un sindicato, salvo los trabajadores de confianza, en caso de que se exceptúen, ya que el contrato colectivo obliga a los que lo celebran a lo expresamente pactado y para los trabajadores de confianza crea determinados derechos aun cuando no estén

20.- *Ibidem.* p. 39
21.- *Ídem*

sindicalizados. Sin embargo, podemos decir que el contrato colectivo se encuentra por encima de la ley ya que supera los derechos otorgados a los trabajadores.

Como segunda fuente formal tenemos el contrato-ley de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo “*es aquel convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional*”.

Así como última fuente especial tenemos las sentencias colectivas las cuales tienen la peculiaridad de ser los únicos medios por los cuales se les pueden reducir a los trabajadores los derechos *adquiridos* o los beneficios que ya tenían concedidos, reducción que tiene como límite la Constitución y la Ley Federal del trabajo que como sabemos concede mínimos de derechos.

Las fuentes reales o también llamadas materiales determinan el contenido de las normas jurídicas, la razón de su existir.

Las históricas son aquellas que se encuentran integradas por los documentos o libros que encierran un texto de alguna o varias leyes

2.4. Concepto de Jornada de Trabajo.

La Jornada de trabajo está dentro de las condiciones de trabajo con las que se debe prestar el servicio y a este respecto se debe precisar los términos en que se debe prestar el servicio entre el patrón y el trabajador, como lo establece el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Artículo 25 LFT. 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 por 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 debe prestarse el trabajo;*

- V. *La duración de la jornada;*
- VI. *La forma y el monto del salario;*
- VII. *El día y el lugar de pago del salario;*
- VIII. *La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y*
- IX. *Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.*

“Antiguamente la jornada de trabajo, comprendía una duración desde la salida del sol y hasta su puesta, es decir la llamada jornada de sol a sol, la cual transcurría de las 6:00 a.m. a las 18:00 horas aproximadamente.”²²

Resulta evidente que una de las aspiraciones fundamentales de la persona humana siempre ha sido la de trabajar lo menos que le sea posible.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su fracción I señala que *la duración máxima será de 8 horas*, se considera que era indispensable jurídicamente que el trabajador tuviera una protección constitucional a fin de que se evitaran las jornadas inhumanas y las jornadas de sol a sol, ya que está por demás debidamente acreditado que las jornadas excesivas conducen primero al agotamiento.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 58, previene que *jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo*.

La ley autoriza a los trabajadores y a los patrones a repartir las horas de trabajo a fin de permitir el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente. Por lo demás, durante la jornada continua de trabajo se debe conceder al trabajador un descanso de media hora, por lo menos; durante dicho descanso los trabajadores pueden tomar sus alimentos, si así lo desean, pero no existe obligación por parte de la empresa de conceder otra media hora para tomar alimentos.

En relación con el trabajo de mujeres y menores, la mayoría de las legislaciones laborales del mundo consideran conveniente establecer que a las mujeres no se les podrá

22.- GONZÁLEZ CIANCI, Víctor Manuel. Taller de Relaciones Laborales. Edit. Porrúa 2014. p. 69.

emplear en un trabajo nocturno en cuestión industrial, o después de las 10 de la noche en establecimientos comerciales o de servicio y horas extraordinarias, cuando se ponga en peligro la salud de la mujer. Por su parte en el caso de los menores la ley señala que su jornada no excederá de seis horas dividiéndose en periodos de 3 horas cada uno, de igual manera no podrán laborar horas extraordinarias, ni días domingos, ni días de descanso obligatorio independientemente de que tendrán un periodo vacacional anual más amplio que el resto de los trabajadores.

Desde hace ya varios años se ha propuesto la jornada de 40 horas, pero no debe confundirse la semana de 40 horas con la semana de 5 días trabajados, es decir, se desea que los trabajadores trabajen 40 horas, pero que las empresas sigan trabajando con otros trabajadores especialmente contratados las siguientes ocho horas y con ello incluso se podría dar más empleo a más trabajadores.

Como argumento en pro de la semana de 40 horas, se alega que está abate el desempleo y que se permitirá al trabajador integrarse más a su familia, además de que su trabajo será más eficiente, ya que el descanso adicional le servirá de estímulo cuando reanude sus labores; sin embargo la jornada de trabajo semanal de 40 horas propicia el llamado *doblo empleo* como se le llama en Estados Unidos de América o *trabajo negro* como se le denomina en Alemania, ya que el trabajador no quiere estar de ocioso y los sábados en lugar de integrarse a su familia sale en busca de trabajo para complementar su muy menguado salario.

El llamado tiempo libre sin lugar a dudas es una mentira ya que se diluye como una instancia más del proceso de reproducción hacia el capital, el estar libre de trabajo no significa estar libre del capital, pues “el ocio seguirá siendo no sólo una de las utopías más validas de la sociedad urbana y postindustrial, sino un derecho humano y social necesario.”²³

La mayoría de los contratos colectivos de trabajo incorporan el sistema de trabajo de 8 horas diarias y 40 horas semanales, variando las horas y días de trabajo según las necesidades de cada empresa.

23.- Miguel Arnulfo Ángel. Del tiempo libre al ocio. Revista Coatepec, Julio-Diciembre número 001, 2001, Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México. P. 47, recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/281/28100104.pdf>

El aprovechamiento del ocio es uno de los problemas neurálgicos que trae consigo la jornada reducida de trabajo. Infortunadamente, en México no contamos todavía con numerosos campos deportivos o de otra índole que permitan al trabajador aprovechar el descanso adicional.

Las consecuencias de carácter económico también son de gran trascendencia, ya que nuestro salario está programado para la semana de 48 horas. Si el trabajador descansa un día más, obviamente tendrá más gastos y tendrá que pensar en un nuevo diseño salarial.

La jornada además de ser una de las más importantes condiciones de trabajo, también se proyecta en una serie de aspectos sociales y económicos, que abarcan desde la salud, vida familiar y cultural del trabajador, hasta la necesidad de crear y mantener fuentes de producción.

En ocasiones se da la contratación a tiempo parcial es decir por un número de horas al día, a la semana, al mes o al año que pueden ser por tiempo indefinido o por una duración determinada en la que se realizan trabajos fijos y periódicos

2.4.1. Tipos de Jornada de Trabajo.

El trabajador se obliga a poner su energía de trabajo a disposición del patrón durante un número determinado de horas por lo que cualquier interrupción que sobrevenga en el trabajo no puede implicar la prolongación de la jornada

Cuando se limita la jornada de trabajo, se busca más humana la prestación del servicio, o sea más acorde a la naturaleza del hombre, lo que se pretende es preservar la salud del trabajador, evitando accidentes de trabajo y disturbios originados por el cansancio, manteniendo un elevado nivel de productividad y que el trabajador tenga una vida familiar y social.

La Ley establece diferentes tipos de jornada y señala un límite para cada una de ellas, dicha limitación no debe entenderse como algo general y absoluto, sino que debe atender a la necesidad de cada trabajo y a las circunstancias de prestación del mismo, los tipos de jornada son:

1.- *Jornada diurna:* es la comprendida entre las seis y las veinte horas, con duración máxima de 8 horas

2.- *Jornada nocturna*: comprendida entre las veinte y las seis horas, con duración máxima de siete horas.

3.- *Jornada mixta*: 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, con duración de siete horas y media.

4.- *Jornada convencional o especial*: Acordada por los trabajadores y el patrón, la cual excede el máximo legal diario con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquiera otra modalidad equivalente.

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

5.- *Jornada indeterminada*: aplicable a los trabajadores, domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche.

6.- *Jornada continua*: se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. Se refiere a la jornada ordinaria de trabajo.

7.- *Jornada discontinua*: se interrumpe durante las horas de reposo o de comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción; se supone dos momentos de inicio de la jornada de trabajo.

8.- *Jornada de menores o reducida*: se define como aquel que se da con la participación de una niña, un niño o adolescente en una actividad, remunerada o no, que realiza al margen de la ley; aplicable para el trabajo de los menores de 16 años, que tienen como jornada máxima la de seis horas, distribuida en periodos de 3 horas, con reposo intermedio de una hora.

Artículo 177 LFT.- la jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

En muchas ocasiones en condiciones peligrosas o insalubres, o de violación a sus derechos, lo cual les puede producir efectos negativos inmediatos o futuros para su desarrollo físico, mental, psicológico o social, u obstaculizar su educación.

Artículo 22 LFT. Los mayores de quince años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley.

Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores deben percibir el pago de sus salarios y ejercitar, en su caso, las acciones que les correspondan.

Artículo 22 Bis LFT. Queda prohibido el trabajo de menores de quince años; no podrá utilizarse el trabajo de mayores de esta edad y menores de dieciocho años que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

9.- *Jornada de Mujeres:* Tienen las mismas obligaciones que los hombres excepto cuando:

Artículo 166 LFT.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

10.- *Jornada de emergencia:* la realiza el trabajador en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o de la existencia misma de la empresa; esta jornada podrá realizarse durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males.

No se trata de horas en las cuales no haya una labor productiva sino que se trata de horas que el trabajador presta para el auxilio de algún caso fortuito definición que se encuentra en el artículo 134 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo en el que a la letra dice “*son obligaciones de los trabajadores... VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de compañeros de trabajo.*”

11.- *Jornada extraordinaria*: aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de tres horas diarias ni tres veces en una semana; o sea 9 horas a la semana como máximo.

Son aquellas que se agregan a la jornada ordinaria o máxima de trabajo, cuando el trabajador excede su horario habitual, por indicaciones o instrucciones de su patrón.

Recordemos que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo; en ocasiones el trabajador y el patrón podrán fijar la duración de la jornada de trabajo, sin que exceda de los máximos legales, también debemos diferenciar entre la jornada de trabajo y el horario de trabajo ya que la jornada es el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón mientras que el horario precisa cuando empieza y termina una jornada, la jornada es un ejemplo de esta diferencia ya que a pesar de que se establece un horario no siempre este se cumple ya que pueden existir diversas situaciones y de acuerdo a nuestro tema este tipo de jornada es un ejemplo que se busca regular al proponer que sean obligatorios los controles de asistencia para llevar un mejor control sobre las horas laboradas.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, por un tiempo menor al permitido, es decir hasta por nueve horas extra a la semana. Sin embargo en la práctica se considera que un patrón no puede rescindir el contrato de un trabajador que se niegue a trabajar tiempo extra, por lo contrario si este labora más de las 9 horas a la semana entonces el patrón las pagara con un 200%.

Todo trabajo excesivo produce agotamiento físico y al final es menos productivo que el de aquel trabajador que goza de un reposo suficiente. La experiencia demuestra que es menor la

productividad en las horas excesivas, porque ya la atención del trabajador y su energía han sido vencidas por el cansancio.

Dentro de los Tipos de Jornada también existen jornadas flexibles como son:

“El trabajo flexible es el que dos personas aceptan encargarse de un mismo trabajo y repartirse las remuneraciones. El horario escalonado permite a cada trabajador escoger la hora de entrada y de salida”²⁴, ósea que el empleado puede aumentar o disminuir el número de horas de trabajo dependiendo como hagan falta.

El hecho de que los trabajadores escojan esta modalidad es que pueden trabajar sin la intensidad habitual de la jornada, aunque un inconveniente sería la disminución del salario y el no aprovechar el tiempo libre.

Debido a que existen jornadas excesivas y prolongadas que producen agotamiento físico y que causan una menor producción que aquel que goza de un reposo suficiente, se ha estado viendo que lo ideal sería una reducción de jornada ya que ayudaría a la salud física y mental del trabajador.

Como jornada prolongada o excesiva: Habremos de entender todas aquellas que superan la jornada ordinaria máxima, ya sea diaria o semanal, ya sea un pretexto de completar una labor que no puede quedar suspendida, lo que da paso a las horas suplementarias, es decir, se trata de un trabajo que se realiza más allá de los horarios previamente acordados entre las partes vinculadas por un contrato de trabajo.

Cuando existe controversia sobre la duración de la jornada de trabajo, son aptos para justificar la jornada de trabajo, los recibos de pago, sólo cuando contengan inserto el horario de labores y dichos recibos se encuentren reconocidos y signados por las partes, claro que esto nos pueden dar a entender que si no existen estos documentos no se podría confirmar la jornada de trabajo, sin embargo, nos podemos dar cuenta que la Ley obliga al patrón a llevar dichos controles aunque en su artículo 804 fracción III menciona que es obligación de los patrones

24.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Emilio Morgado Valenzuela. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Instituto de investigaciones jurídicas, Estudios Doctrinales, Núm. 188, 1997, p. 421

conservar controles de asistencia, también es permisiva ya que al señalar *cuando se lleven en el centro de trabajo*, lo que nos da a entender que es opcional y si queremos probar es necesario que sean obligatorios.

2.5. Elementos de la Relación de Trabajo.

Respecto a los elementos de la relación de trabajo, cabe hacer notar que existen dos rubros, los elementos objetivos, que son los que la integran, es decir, los requisitos indispensables para su existencia y los elementos subjetivos, que son los sujetos que intervienen en ella; a continuación explicaremos ampliamente cada uno de estos elementos.

2.5.1 Elementos objetivos de la relación.

Conforme a la definición de la relación de trabajo que establece la ley, podemos destacar los siguientes elementos objetivos:

- a) La prestación de un trabajo personal;
- b) El trabajo personal prestado ha de ser de manera subordinada;
- c) El pago de un salario.

2.5.1.1 La prestación de un trabajo personal.

Consiste en que el individuo que presta el servicio lo desempeñe él mismo de manera personal y no por conducto de otra persona, aunque cabe hacer notar que el carácter personal subsiste cuando se contratan los servicios de una persona para realizar un trabajo por una cantidad determinada, y esta persona a su vez contrata a cierto número de auxiliares para el efecto de que colaboren con ella a la realización del trabajo pactado; de igual forma subsiste el carácter personal cuando se contrata a un equipo de trabajo y se precisa el costo del mismo con el jefe, incluyéndose en el pago o remuneración de todos los integrantes.

2.5.1.2 Subordinación.

Debe entenderse por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo, así lo establece el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

La subordinación implica por parte del patrón, o de su representante, la facultad jurídica de mando y por parte del trabajador el deber jurídico de obediencia en lo referente al trabajo pactado, y durante la jornada de trabajo.

2.5.1.3 Pago de un salario:

Es la remuneración o retribución que percibe una persona por la prestación de su trabajo, algunos autores difieren de que el pago de un salario sea un elemento de la relación de trabajo, entre ellos el Doctor Mario de la Cueva, quien sostiene, “que la relación jurídica de trabajo nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la prestación de un trabajo y un patrón, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se haya determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo.”²⁵

Con respecto al planteamiento que sostiene el Doctor Mario de la Cueva, coincidimos que para que exista la relación de trabajo, basta que se preste el servicio a un patrón, y si bien el salario aparece con posterioridad como consecuencia de la prestación del servicio, ello no quiere decir que no sea un elemento constitutivo de la relación de trabajo, pues en la mayoría de los casos primero se realiza el trabajo y después se cubre el pago del mismo, el cual se puede pagar de manera semanal, quincenal o mensual, ya que sería ilógico que primero se pagara una semana de salario y después se realizara la prestación del servicio, sin embargo, como excepción a este caso en particular podríamos citar como ejemplo, el trabajo por obra determinada consistente en la construcción de una barda de una casa, en donde se contrata a un maestro albañil y después de pactarse los términos de dicha construcción se le entrega un anticipo por su trabajo, cubriéndosele la totalidad al concluir este. En conclusión podemos afirmar que el pago

25.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa 2011, T. 1. p. 204.

de salario es inherente a la prestación del servicio, en virtud de que la persona que lo presta, lo hace con la intención de que se le va a cubrir ese servicio; pues nadie trabaja sin recibir nada a cambio, y en el momento en que se presta el servicio nace el derecho a que se retribuya el mismo.

Para el Doctor José Dávalos, este elemento no implica la existencia de la relación laboral, pues afirma, “la remuneración no constituye un elemento de existencia en la relación laboral trabajador-patrón, ya que su ausencia, esto es, la falta de pago, no conlleva en forma alguna la inexistencia del vínculo laboral, sino que por el contrario, éste subsiste y, en todo caso, el no pago del salario da lugar a sanciones, incluso de carácter penal en contra del patrón incumplido.

El pago del salario es simplemente una consecuencia de la relación de trabajo que se constituye con el servicio personal subordinado de una persona física a otra física o moral.”²⁶

En cuanto a lo que afirma el Doctor José Dávalos, volvemos a manifestar que, la remuneración sí constituye un elemento de la relación de trabajo, aunque si bien es cierto, que la falta de pago no acarrea como consecuencia la inexistencia de la relación laboral, es más cierto, que en un juicio laboral la exhibición de un recibo de pago acredita dicha relación, y aún más al prestarse el servicio personal y subordinado, en ese mismo momento comienza a generarse el derecho a cobrar el salario correspondiente por dicho servicio, que si bien se paga después, esa situación no conlleva a determinar que no sea indispensable dicho pago, pues para que se pague el servicio, es necesario que primero se preste el mismo, y para que se preste es necesario que se conozca lo que se va a percibir por dicho servicio.

Al respecto cabe señalar que tanto el Doctor Mario de la Cueva como José Dávalos mencionan que el pago del salario es posterior a la prestación del trabajo personal y subordinado y por ello no es un elemento de la relación de trabajo, sin embargo, por ese solo hecho no puede considerarse aparte de dicha relación laboral, ya que si la remuneración se paga después, esto atiende al momento en que debe cubrirse, y además el pago de la remuneración no puede quedar a la voluntad o arbitrio de una de las partes, en este caso el patrón, quien decida cubrir o no los

26.- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Edit. Porrúa 2014, p. 9

salarios de sus trabajadores, después de haber recibido los servicios personales y subordinados, aunque los trabajadores tengan acción a cobrarlos o bien como señala José Dávalos, en el sentido de que el patrón incumplido incurra en sanciones de tipo penal, como sea el caso el pago de salarios es un elemento de la relación de trabajo, pues como ya se dijo con anterioridad si se presta el trabajo (servicio), es con la intención de quien lo presta, de que se le va a pagar ese trabajo realizado, y de quien lo recibe, de que tiene que pagar el trabajo o servicio que le fue prestado.

Como ya hemos expresado, nosotros consideramos que el pago del salario sí constituye un elemento de la relación laboral, en virtud de que así se desprende de la ley, y por otro lado en la práctica jurídica, el hecho de que no exista un recibo de pago, o bien algún documento en el cual conste la relación de trabajo, es causa suficiente para que el patrón niegue dicha relación, no obstante, de que la misma si haya existido, actitudes como esta se ven regularmente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por ello consideramos que el pago de salario si es un elemento integrante de la relación de trabajo, ya que un recibo de pago acredita fehacientemente este tipo de relación.

2.5.2. Elementos subjetivos de la relación.

Se refieren a los sujetos que intervienen en la relación de trabajo de manera individual, los cuales son:

- a) El trabajador; y
- b) El patrón.

2.5.2.1 Trabajador.

La palabra trabajo proviene del latín trabs, trabis que significa: traba, porque es el instrumento de sujeción del hombre, el trabajo representa un impedimento para los individuos, al llevar implícito el desarrollo de cierto esfuerzo. También se ha sostenido que su origen proviene del verbo latino laborare, que significa: labrar la tierra.

El diccionario de la lengua española nos define este concepto en el siguiente sentido, adj. Que trabaja.// Muy aplicado al Trabajo.// m. y f. Jornalero, obrero.

Cabe señalar, que la ley laboral en su artículo 3º indica que, “*El trabajo es un deber y un derecho social, no es un artículo de comercio*”, exige respeto para las libertades y la dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

El artículo 123 constitucional, hace referencia a que, toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...

Siguiendo en este orden la legislación laboral en el artículo 8º, segundo párrafo, considera al trabajo como *toda actividad humana intelectual o material, con independencia del grado de preparación técnica requerido en cada profesión u oficio.*

Al trabajador se le ha denominado de diversas maneras, obrero, operario, asalariado, o jornalero, sin embargo, el concepto que ha tenido más aceptación tanto en la doctrina como en la legislación, es el de trabajador, y ha sido genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra.

La ley de la materia en su artículo 8º, nos define que *trabajador, es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado.*

En este concepto se entiende que quien recibe los servicios, tiene sobre el que los presta, un poder de mando en relación con el trabajo contratado; por otra parte, el que los ejecuta, tiene un deber de obediencia ante la persona a quien le presta dicho servicio.

De lo anterior, podemos concluir que el trabajador siempre será una persona física, la cual ha de prestar un servicio a otra persona que a su vez puede ser física o moral, sin embargo la prestación del servicio deberá de ser en forma personal y de manera subordinada, personal porque sólo la persona que vaya a prestar el servicio lo debe de hacer, y subordinada porque siempre estará a las órdenes y dependencia del patrón.

La prestación del servicio por parte del trabajador, deberá tener un objeto lícito, ya que así lo determina el artículo 4° de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que, *No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos...*

Resulta importante señalar, que aunque en atención al principio de igualdad regulado en el segundo párrafo del artículo 3° de la ley laboral, el concepto de trabajador no admite distinciones, la propia ley ha establecido en sus disposiciones una categoría especial de trabajador, el denominado trabajador de confianza.

En este sentido la ley señala que, “las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento”.

“La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

Al respecto debemos señalar que, existe un sector de trabajadores de confianza por determinación de la propia ley, que han sido considerados representantes del patrón, los cuales son aquellos que realizan funciones de dirección o administración dentro de la empresa o establecimiento, como los directores, los administradores y los gerentes, sin que para esto sea necesaria la existencia de un mandato expreso en ese sentido; para el ejercicio de sus funciones es indispensable que el patrón les delegue cierta autoridad, a fin de que sean obedecidos dentro de la empresa o establecimiento, de ahí las disposiciones del artículo 134 fracción III, de la ley laboral que impone la obligación a los trabajadores de obedecer las directrices que dentro del trabajo impongan el patrón o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo, por ello los representantes del patrón en sus relaciones con los demás trabajadores obligan a la empresa.

Esta clase de trabajo se determina por la función misma, y no por la voluntad del patrón, las funciones de confianza deben tener un carácter general dentro de la empresa o establecimiento.

Así mismo existen otras maneras de clasificar a los trabajadores que se encuentran reguladas en la ley como son:

Se considera trabajador de planta desde el momento en que empieza a prestar sus servicios, a menos que exista disposición expresa pactada en contrario.

Artículo 35 LFT. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

El trabajador *temporal* es el que *sustituye* a otro por un lapso determinado.

Artículo 37 LFT.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;*
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador;*

El trabajador de *temporada* es aquel cuya relación de trabajo es por tiempo indeterminado pero continua y que podrá pactar labores discontinuas de acuerdo a los servicios requeridos.

Artículo 39-F LFT. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

El trabajador llamado *eventual* es aquel que presta sus servicios en labores distintas de las que normalmente se dedica la empresa que no se encuentran incluidas dentro de las normales y permanentes de la empresa; o bien, el que realiza labores permanentes en forma accidental.

Artículo 39 LFT.- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

2.5.2.2. Patrón.

El diccionario de la Lengua Española, no dice, lo siguiente; (Del lat. patrónus.) m. y f. Defensor, protector.// Que tiene cargo de patronato.// Santo titular de una iglesia.// Dueño de la casa donde uno se aloja u hospeda.// Amo, señor.// patrono, persona que emplea obreros en trabajos u oficios.

“Alberto Briseño Ruiz, afirma que patrón es la persona que recibe el servicio. No se establece algún supuesto que derive del consentimiento, se parte de un hecho, de la situación fáctica de recibir, no de querer.”²⁷

El patrón es la persona que cuenta con elementos propios suficientes para responder de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo. El patrón supone a la persona que recibe el beneficio del servicio de uno o varios trabajadores.

De acuerdo al artículo 10 de nuestra ley laboral, el patrón *es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.*

La expresión que utilice los servicios debe entenderse no en un sentido literal, sino en el de que se beneficie del servicio; por lo que, de acuerdo con esa interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cabe definir al patrón como el sujeto del contrato de trabajo que se beneficia directamente del servicio prestado. Dicha característica distingue la calidad del

27.- GONZÁLEZ CIANCI, Víctor Manuel. Taller de Relaciones Laborales. Edit. Porrúa 2014. p. 49

patrón, en los casos de contratación mediante intermediarios, y cuando un empresario realiza una obra o presta un servicio utilizando sus propios elementos y trabajadores.

Como hemos visto, el patrón es la persona que recibe los servicios del trabajador, también se le conoce con diversas denominaciones, como empleador, empresario, lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacional, teniendo mayor aceptación los términos de patrón y empresario porque son los conceptos que prestan menos objeciones técnicas; aunque consideramos que el término patrón ofrece una mayor precisión jurídica que otros utilizados como equivalentes, tales como empleadores, usado por la Organización Internacional del Trabajo, o el de empresarios, pues no todos los empleadores son patrones, ya que pueden ser representantes o intermediarios, ni tampoco los son empresarios, ya se trate de persona física (el profesionista respecto de su personal auxiliar), o de persona moral (asociaciones sin fin lucrativo, sindicatos, organismos de beneficencia y cultural), que también tienen el carácter de patrón respecto de trabajadores asalariados a su servicio.

Y aún en los casos de las propias empresas, resulta más adecuado el vocablo patrón, pues no obstante la aparente identidad entre patrón y empresa el sujeto del contrato es la empresa, pero el titular del mismo es el patrón, quien vincula a la empresa a las responsabilidades laborales, encontrándose el ejemplo más típico en la sustitución del patrón, donde cambia éste y subsiste la misma empresa.

Ahora bien, refiriéndonos al patrón como persona moral, resulta innegable hablar de lo que es la empresa y el establecimiento, por ello a continuación señalaremos estos conceptos.

Empresa.- Es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Artículo 16 LFT.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios...

Así mismo al hablar de la empresa, forzosamente debemos referirnos al establecimiento de la misma, ya que a su vez una empresa puede tener varios establecimientos.

Establecimiento.- Es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Artículo 16 LFT.-... y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa

Empresa y establecimiento son cosas distintas; el establecimiento forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada esta como unidad superior, aun cuando los establecimientos disfruten de autonomía técnica con respecto a otros establecimientos. Lo anterior quiere decir, que la empresa puede tener uno o varios establecimientos, los cuales serán considerados como parte integrante de una misma empresa, pero jamás los podremos considerar como empresas y menos distintas entre sí.

Esta distinción fue originada por la necesidad que tienen las empresas de expandirse, en su afán de poder ser competitivas; es por eso que se desmiembran, creando unidades semejantes o complementarias.

Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos.

Artículo 10 LFT.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Los directores administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, son considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obliga en sus relaciones con los trabajadores.

Artículo 9 LFT.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

CAPÍTULO 3

CARGA DE LA PRUEBA.

3.1. Carga de la Prueba en General.

En estricto sentido gramatical prueba expresa la acción y efecto de probar, también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o la falsedad de una cosa.

Prueba judicial es la que se lleva a cabo ante los órganos jurisdiccionales, consistente en actividades jurisdiccionales promovidas por el Juez o por las partes que intervienen en el proceso, y que tienen por objeto producir un hecho o una cosa del cual se infiera la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos.

La prueba tiene por objeto los hechos controvertidos con el fin de acreditar la verdad de las afirmaciones vertidas por el oferente de la prueba al hacer valer su acción o su excepción. “La carga de la prueba representa el gravamen o peso que recae sobre las partes, para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la autoridad requiere para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio.”²⁸

Sin embargo, sus métodos de investigación permiten la elección y análisis de toda información acumulada en un proceso específico que posibilita la demostración o verificación de la verdad o falsedad de las pretensiones de las partes, es decir, que en el proceso la prueba y los métodos de investigación son los únicos medios que posibilitan la reconstrucción de los hechos y la construcción de la verdad.

Aunque la ley es muy clara al referirse a las pruebas diciendo que: “Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.”²⁹ También implica delimitación ya sea en cuanto a su objeto, finalidad y los medios para arribar a la certeza de un hecho determinado por lo que en cuanto a su objeto tenemos que son cualquier

28.- TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Trillas 2001 reimp 2012. p. 106

29.- CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Cárdenas Velasco 2006. p. 100

hecho controvertido y que el juzgador deberá desechar aquellas probanzas que no tengan relación directa con los hechos que motivaron la controversia.

Sin embargo, no todos los hechos alegados son objeto de prueba como los que son aceptados por las partes, notorios, inútiles o intrascendentes.

Según a nuestro criterio la finalidad de la prueba es lograr el convencimiento de la autoridad respecto de lo confesado por las partes, lo que entendemos que el juzgador llegue al esclarecimiento de la verdad por medio de la información probatoria proporcionada.

En la prueba existen ciertos medios como objetos o circunstancias que sirven para lograr la convicción del juzgador respecto de la afirmación de las partes. Los motivos de prueba son las razones, consideraciones, argumentos, motivos por el cual la autoridad tendrá por acreditado los hechos alegados de los cuales debe lograr de la prueba aquellos elementos que le procuren la máxima posibilidad de elección, en orden a los hechos; para llegar a determinar cómo han ocurrido las cosas.

De acuerdo a su naturaleza probar es producir un estado de certidumbre en la mente del juzgador respecto de la existencia o no de un determinado hecho. Para Laurente la prueba era entendida como “la demostración legal de la verdad de un hecho.”³⁰

“Solamente los hechos, usos o costumbres alegados son objetos de prueba, Sin embargo no todos los hechos son objetos de prueba, quedando excluidos los aceptados o confesados por las partes, los notorios, los expresamente prohibidos, inútiles o intrascendentes para Litis.”³¹

Existen tres sistemas probatorios:

Sistema de la prueba libre: el cual otorga al juzgador una libertad para la apreciación de la pruebas y le autoriza a resolver de acuerdo con una valoración personal.

Sistema de la prueba legal o tasada: En este sistema no se permite la valoración libre del juez ya que tal valoración se encuentra regulada por la ley y que el juez deberá aplicar.

30.- Ídem

31.- TENA. Op. Cit. p. 104

Sistema mixto: El juez actúa con discrecionalidad, salvo en aquellas pruebas en las que el legislador se reserva el derecho a precisar su alcance y valor probatorio.

3.2. Carga de la prueba en materia laboral.

Tenemos que en un sentido etimológico carga es “una cosa que ejerce peso sobre otra”³², sin embargo pasando a una terminología más jurídica, tenemos que Carnelutti nos indica, que “carga es una facultad, cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés.”

De lo que hablaremos es de ver la importancia de la prueba, entender la relevancia que adquiere ésta en su relación con el juicio. De acuerdo con el Proceso Laboral el conflicto inicia una vez terminada la etapa de conciliación, demanda y excepciones, el cual termina siendo la base del periodo probatorio en el que el actor y el demandado ofrecen sus pruebas para acreditar los hechos y una vez que las partes contendientes definieron su posición, en el que se trata de un despido injustificado, tendrán la imperiosa necesidad de probar los extremos de su alegación para obtener una resolución favorable a sus pretensiones, proceso que tiene como principal función la imparcialidad de la autoridad ya que no podrá prejuzgar sobre cuál de las partes tiene la razón.

Entonces se entiende que en el proceso laboral debe probar el que este en mejor actitud o disposición de hacerlo, con independencia de las afirmaciones o negaciones producidas, por ello es una obligación y un derecho de las partes cumplir con el impulso procesal que la ley les impone.

De acuerdo con Sergio Tenopala “existe una carga cuando de la conducta de una persona, depende la posibilidad o imposibilidad de llegar a un objetivo determinado, se basa en un interés práctico, cuya omisión impide que se obtengan los resultados deseados, pero que no puede exigirse coactivamente al sujeto a ella, por eso la carga implica una actuación en beneficio propio y que puede afirmarse que en el derecho procesal, no existen obligaciones para las partes sino solo cargas procesales”³³.

32.- TENA SUCK, Rafael, Hugo Ítalo Morales. El Ofrecimiento del Trabajo en el Proceso Laboral. Edit. SISTA. 2006. p: 33
33.- TENOPALA MENDIZABAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo Edit. Porrúa. 2014. p. 559

Con base en el objeto de la prueba se ha sostenido que es al actor a quien le interesa probar su acción, sin embargo, esto no siempre es exacto, únicamente cuando el demandado no controvierte el derecho reclamado, todo esto de acuerdo al principio que quien afirma está obligado a probar, no quien niega. Sergio Tenopala citando a Alsina hace referencia sobre la negativa señalando “que debe distinguirse entre la negativa de un hecho y un hecho negativo, aquella es la simple negación de él o de los hechos base de la acción, es su desconocimiento”³⁴.

Es por eso que la prueba es fundamental y necesaria para el proceso ya que para llegar a la justicia no basta tener razón sino que se tiene que saber exponer y probar para que la autoridad pueda entender, ya que para tener éxito se necesita fuerza de convicción. La importancia asumida por las pruebas nos lleva a concluir que la actividad determinante consiste en verificar el relato de los hechos.

Se sabe que todo medio de prueba debe ser dirigido a los hechos, pues el derecho solo está sujeto de demostración bajo determinados supuestos, ya que los hechos aceptados no ameritan acreditación. “El artículo 777 establece *“las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes”*³⁵ lo que se ve reforzado con el artículo 779: *“la junta desechara aquellas pruebas que no tengan relación con la Litis planeada o resulten inútiles o intrascendentes, explicando el motivo de ello”*³⁶.

Los hechos que se admiten o bien que se confiesan se excluyen del debate procedimental y por lo mismo quedan fuera de la prueba, no la requieren porque además de estar ya aceptados, su desahogo provocaría un superfluo dispendio de tiempo y detrimento de la economía del proceso laboral de acuerdo con lo dicho con el artículo 882 de la LFT: “si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes términos para alegar y se dictará el laudo”³⁷.

34.- ibídem. p. 387

35.- HERNÁNDEZ PIÑEIRO, Felipe. Las Nuevas Pruebas en el Procedimiento Ordinario Laboral. Edit. Porrúa 2003. p. 47

36.- Ibídem. p. 48

37.- Ibídem. p. 468

En el procedimiento ordinario laboral, el trabajador puede ejercer 2 pretensiones en contra de su patrón cuando se trate de un despido injustificado, de las cuales solo por una debe optar, así mismo existe una tercera que se refiere a causas imputables al propio patrón, estas son:

a) La indemnización constitucional, que consiste en el pago de las prestaciones correspondientes que señala la ley, entre ellas el pago de tres meses de salario, con motivo del despido injustificado del trabajador.

b) La reinstalación o cumplimiento del contrato de trabajo, y que consiste en el reclamo de que el trabajador sea colocado nuevamente el puesto que desempeñaba en el centro de trabajo, hasta antes del despido injustificado; y en los mismos términos y condiciones que el trabajador lo venía realizando; esto es, con la misma categoría, salario y horario.

Respecto a la terminación de la relación laboral, el patrón deberá probar la justificación de la obra determinada o el porqué del tiempo determinado. Así mismo, será necesario que demuestre que el trabajador aceptó las condiciones de la temporalidad.

c) La rescisión de la relación o contrato de trabajo, que consiste en el pago al trabajador, de diversas prestaciones señaladas por la ley, con motivo de la rescisión de la relación laboral por causas imputables a su patrón.

En el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala que el patrón deberá dar aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, aviso que deberá hacerse del conocimiento del trabajador

La Ley Federal del Trabajo señala que corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre las normas y condiciones de trabajo, a no ser que se invierta la carga de la prueba, y sea el trabajador el responsable de acreditar el despido alegado, cuando el patrón le ofreció el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando.

En este sentido la interpretación del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo concluye que la carga de la prueba está a cargo del patrón, ya que en el texto del artículo señala 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... aunque este artículo obedece a la disposición o posibilidad que tiene el empleador de conservar ciertos documentos. Es por eso que el análisis de este artículo debe hacerse en relación con lo dispuesto en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo.

Basta señalar 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 en juicio los documentos, que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación de conservar en la empresa...”, presumiendo ciertos los hechos alegados, de no hacerlo en el momento oportuno.

De acuerdo al artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo aquí no se trata de eximir al trabajador de la carga de la prueba, ni tampoco dar a entender que la autoridad viola el principio de imparcialidad sino que el empleador es el que está en mejores condiciones de probar, ya que de no presentar los documentos a los que se refiere este artículo, “se establecerá una presunción en favor del trabajador, en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia de:

- I.** Fecha de ingreso del trabajador.
- II.** Antigüedad del trabajador.
- III.** Faltas de asistencia del trabajador.
- IV.** Causa de rescisión de la relación de trabajo.
- V.** Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de la ley.
- VI.** Constancia de haber dado por escrito al trabajador la fecha y causa de su despido.

- VII.** El contrato de trabajo.
- VIII.** Duración de la jornada de trabajo.
- IX.** Pago de días de descanso y obligatorios.
- X.** Disfrute y pago de vacaciones.
- XI.** Pago de las primas dominicales, vacaciones, y antigüedad.
- XII.** Monto y pago del salario.
- XIII.** Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- XIV.** Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda (art. 784 L.F.T.).
- XV.** Aguinaldo, pago (no está incluido en la ley).
- XVI.** Otras prestaciones y condiciones de trabajo (analogía).”³⁸

Tomando en cuenta las fracciones anteriores y en relación con la fracción III es procedente manifestar que si el patrón afirma que el trabajador tiene faltas, deberá probarlo.

Por decir que en la práctica, la negación de la relación laboral es uno de los temas más comunes en los diversos juicios que se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, esto se debe a que en innumerables ocasiones se intentan juicios por personas que se dicen trabajadoras de un patrón, sin que en realidad lo sean.

Sin embargo, también hay que hacer notar que en este tipo de juicios muchas veces las partes ya tienen un conflicto civil o mercantil, e intentan uno laboral, para flexibilizar las negociaciones entre las mismas y motivadas por la intervención del conciliador de la propia Junta, de que en la primera audiencia se entra a la negociación y no como en la vía civil que es

38.- TENA SUCK, Rafael, Hugo Ítalo Morales. Ofrecimiento del Trabajo en el Proceso Laboral. Ed. SISTA 2014. p.p. 39-40

más tardado ese efecto, esta situación no se justifica, pero como ya dijimos con anterioridad en la práctica así sucede, y que en alguna ocasiones ha puesto fin a juicios complicados.

Aunque es todo lo contrario, ya que existen muchos casos en que hay una clara relación de trabajo, y sin embargo, esta es negada en un juicio, atendiendo a las ventajas y argucias del patrón, como por ejemplo; los repartidores de carnicerías o tiendas de abarrotes, las personas que atienden al público en zapaterías, boneterías, papelerías, etc., vemos que la mayoría son muy jóvenes y que su patrón no los inscribe al Instituto Mexicano del Seguro Social, no les expide recibos de pago, sino que les paga directamente, les asigna horarios superiores a la jornada máxima legal permitida, y cualquier faltante en dinero o mercancía se los descuenta de su salario, y sin embargo, cuando demandan a su patrón ante la autoridad laboral, este tranquilamente niega la relación de trabajo, sabiendo de antemano que no existe documento alguno que demuestre lo contrario.

Sin embargo, como sea el caso, en un juicio en el que se niega la relación de trabajo, a quien le corresponde la carga de la prueba y demostrar que si existió tal relación es al trabajador, basta que la relación de trabajo se niegue por el patrón para que se arroje dicha carga al trabajador.

Dentro del juicio laboral podemos decir, que es muy difícil acreditar la relación de trabajo, cuando no existen los elementos indispensables para ello, habida cuenta que las Juntas le dan un valor probatorio pleno a los documentos y ante la ausencia de estos, la prueba testimonial es insuficiente para acreditar dicha relación, a menos que se adminicule con una confesión ficta del demandado, pero fuera de ese caso todas las ventajas son para el patrón.

De lo anterior podemos decir que no hay ninguna duda que la prueba tiene por objeto los hechos controvertidos materia de la Litis, con el fin de acreditar la verdad de las afirmaciones vertidas por el oferente de la prueba.

3.3. Carga de la prueba en la jornada de trabajo

Si una controversia judicial se da entre iguales el que afirma está obligado a probar, en cambio si se da entre desiguales como lo es trabajador - patrón, la carga de la prueba debe recaer en el más fuerte en el proceso y no en la parte débil, ya que como lo hemos comentado anteriormente la carga de la prueba le corresponde a la parte que dispone de mejores elementos para conocer la verdad.

Como podemos observar con anterioridad, el patrón tiene la obligación de probar los extremos expresamente consignados en la legislación, debiendo exhibir en el juicio los documentos que legalmente debe conservar en términos del artículo 804 de la ley, su incumplimiento trae como consecuencia la sanción de tener por ciertos los hechos que el actor afirma en su demanda.

Sin embargo, el aspecto de mayor trascendencia es el que se refiere al pago de tiempo extraordinario, ya que se impone al patrón la carga de la prueba cuando exista controversia sobre la **duración de la jornada de trabajo**, subsistiendo la presunción de certeza del horario señalado por el trabajador en su demanda, de no acreditarse mediante los controles de asistencia la duración de la jornada que se controvierte.

Hecho que aunque es muy controvertido se busca hacer una propuesta para regularlo, si bien es cierto, que la jornada se puede comprobar con los controles de asistencia, nuestra ley nos dice que es obligación del patrón conservar controles de asistencia los cuales en caso de juicio deberán ser exhibidos, sin embargo aunque también la ley impone una sanción y nos dice que en caso de no preséntalos se tendrán por cierto los hechos manifestados por el trabajador, también lo es que en el artículo 804 en la fracción III de la Ley Federal del Trabajo nos da una pauta de excusarnos al decir que en la empresa, local o establecimiento no se llevan controles de asistencia ya que la ley no es clara al decir que obliga pero no cuando hay una excepción al decir “cuando se lleven”.

Anteriormente existía una jurisprudencia sobre las horas extraordinarias que señalaba: HORAS EXTRAORDINARIAS. Cuando se reclama el pago de las 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 ha de pegarse por horas y a salario doble, es necesario que el juzgador precise esto en forma que no lesione intereses, y cuando ello ocurra, ha de absolverse por falta de base para precisarlas.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 116, p. 121...

De acuerdo al artículo 784, en la fracción VIII respecto de la duración de la jornada de trabajo, se desprende que la jurisprudencia anterior ha quedado sin efecto siendo ahora la carga de la prueba del patrón en demostrar que el trabajador no laboró tempo extra como lo estipula la siguiente tesis.

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 que se le reclame.

Es así, que el principio civilista que el que afirma está obligado a probar resulta inaplicable en el proceso del trabajo, ya que si el patrón lleva adecuadamente sus controles

administrativos, celebra un contrato individual de trabajo en donde se precise el horario; mantienen tarjetas checadoras, listas o controles de asistencia en donde se señalen las horas de trabajo, etc. Así estaríamos frente a un patrón que estaría en posición de probar que el trabajador no laboró horas extras. Lo cierto es que la ley en cuanto se refiere a las horas extras ha llevado muchas imprecisiones en la solución de los conflictos suscitados en torno a este problema.

Existe una publicación hecha por la OIT la cual dice: “El número de horas de trabajo y la forma en que se distribuyen, puede afectar considerablemente, no sólo a la calidad de la vida laboral, sino también a la vida en general. Pueden influir en la salud del trabajador, la seguridad del trabajo, el grado de tensión y fatiga, el nivel de ganancias, el tiempo libre disponible, las medidas en que ese tiempo libre es utilizable para el esparcimiento, la familia y la vida social del trabajador, en resumen, en muchos de los elementos que determinan el bienestar del trabajador.”³⁹

La duración de la jornada se encuentra condicionada por existir un mínimo de horas que debe laborar el trabajador, entendiéndose como “trabajo necesario”, el cual forma parte de la jornada de trabajo y que jamás se reduce, en cambio existe un límite máximo; sin embargo, como ya hemos señalado en párrafos antes mencionados la voluntad entre las partes permite tratar la duración de la jornada de trabajo.

El fin de la carga de la prueba es logra el convencimiento del juzgador, respecto de lo afirmado por las partes, “por convicción debe entenderse el convencimiento o persuasión a que llega el juzgador a partir de la información probatoria que se le proporciona”⁴⁰ y como hemos entendido la carga de la prueba se trasluce como un imperativo del propio interés de cada parte que se satisface desahogando la prueba, obviamente la omisión solo deja sin demostrar los hechos aseverados.

Ahora bien, para finalizar es necesario mencionar que la naturaleza de la carga de la prueba es el juicio de un derecho y, al mismo tiempo, una conducta forzada por el riesgo de no obtener lo que se pretende en el juicio si ese derecho no se hace valer oportuna y

39.- REYNOSO CASTILLO, Carlos. Permanencia de las Relaciones de Trabajo. p. 111

40.- ASCENCIO ROMERO, Ángel. Derecho procesal del Trabajo. Edit. Trillas 2000, remp (2009). p 51

adecuadamente, lo que nos permite identificarlo con un derecho de ejercicio necesario, pero no obligatorio.

Por ello, no hay que confundir la carga con la obligación, ya que ésta es exigible y la carga no, aun cuando la necesidad en juego haga más imperiosa su atención.

Se tiene mayor temor a la pérdida del derecho propio o a la declaración de un derecho ajeno que a la sanción por incumplimiento

“De acuerdo al 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.

3.4. La Prueba Documental y la Prueba de Inspección.

Tradicionalmente se considera que la prueba de las afirmaciones corresponde a quien las hace: quien afirma está obligado a probar, cada una de las partes tratan de demostrar la veracidad de los hechos.

Sin embargo para nuestro tema de tesis la prueba documental y la prueba de inspección un tema importante ya que dichas pruebas van a intervenir en el proceso y con las cuales se pretenden acreditar los límites que queremos probar como son los controles de asistencia.

Respecto de la prueba documental si el patrón conserva dichos documentos deberá exhibirlos, en cambio, en dado caso que el patrón niegue llevar controles de asistencia y el trabajador afirme, se podrá realizar la inspección en el lugar de la empresa.

3.4.1 Prueba Documental

Uno de los medios probatorios más importantes en el procedimiento del trabajo de acuerdo a nuestro tema es la prueba documental, ya que para llegar a la verdad de los hechos, son idóneos todos los elementos que puedan generar convicción en el juzgador, así su importancia deriva del alto grado de certidumbre que puede llegar a producir su contenido, si satisface ciertos requisitos, que son garantía de su autenticidad.

Encontramos que documento es perceptible por los sentidos y capaz de proporcionarnos una información ya sea desde una hoja de papel, una cinta videograbada ya que son capaces de proporcionar información útil.

La mayoría de los juristas actuales, al tratar de conceptualizar al término documento, se encuentra en que la Ley Federal del Trabajo, contempla diversos apartados en los que se ubican las fotografías, así como aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Dentro del ámbito del Derecho Procesal rara vez se exhiben los medios aportados por el descubrimiento de la ciencia, ya que solo se puede señalar como algo común a una forma de perfeccionamiento técnico de un documento.

Existen documentos públicos y privados dependiendo de su función de origen y al cargo de quien expide.

Artículo 795 LFT: Los documentos públicos son aquellos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario público investido de fe pública, así como los que expide en ejercicio de sus funciones o sea los que realiza dentro de los límites de su competencia y con las solemnidades prescrita por la ley.

Artículo 812 LFT: Los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y se manifestaron conforme a ellas.

De acuerdo con lo que dice Carlos Arellano “documento público es aquel documento procedente de un representante de un órgano de autoridad estatal o de un fedatario público, que ha expedido constancia escrita, dentro de las facultades otorgadas legalmente para actuar y para expedir documentos y con los requisitos de forma establecidos legalmente”⁴¹.

Podemos darnos cuenta que los documentos públicos cuentan con ciertas características como lo es que procede de un funcionario público el cual representa un órgano de autoridad así como también funge como funcionario público al cual le es otorgado fe pública a través de la ley, así como que el actuar del funcionario deberá hacerlo en su ámbito competencial pues, si se otorga una constancia escrita fuera su esfera competencial no tendrá el carácter de documento público así como tampoco sino reúne los requisitos formales establecidos en las leyes aplicables.

Cuando se ofrece una prueba documental en original o copia debe perfeccionarse mediante la ratificación de firma o huella digital y contenido, la compulsa o cotejo con su original, señalando el lugar donde éste se encuentre ya que así sería un documento altamente convincente.

41.- ARELLANO, Carlos. Derecho Procesal Civil. Edit. Porrúa 2014. p. 209

Sin embargo, la ley nos dice que es obligación de los patrones exhibir en juicio los documentos que regulan la relación laboral con sus trabajadores que en caso de no exhibirlos se les tendrá por ciertos los hechos expresados por el trabajador.

Cuando los documentos contienen declaraciones o manifestaciones solo prueban que contra quienes las hicieron fueron conforme con ellas.

“La expedición de documentos por fedatarios o autoridades en ejercicio de sus funciones es lo que les da categoría de públicos, si no cumplen con esos requisitos, se estará ante la presencia de documentos privados”⁴²

Algunos ejemplos de documentos públicos son las escrituras notariales, resoluciones judiciales, certificación de registro sindical, pasaporte.

Los documentos privados se encuentran regulados en la Ley Federal del Trabajo en los siguientes artículos:

Artículo 796: son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas para los documentos públicos.

Significa que un documento privado es aquel que consigna hechos o actos jurídicos realizados por particulares ya que en su elaboración no participan fedatarios ni autoridades en ejercicio de sus funciones.

Artículo 797: Los originales de los documentos privados se presentaran por la parte oferente que los tenga en su poder; si estos se objetan en cuanto a contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento, en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada que obre en autos.

En los documentos privados en los que se consigne un acto jurídico o de relevancia para el proceso, su autenticidad deviene de las firmas o huellas digitales ellos estampadas.

42.- ASECIO. Óp. Cit. p. 66

Así como existen características para los documentos públicos también existen 2 tipos de documentos privados como los que se escriben del puño y letra del autor o los que recurren a una máquina, sin embargo en estos documentos nos damos cuenta que puede ser una manera de aprovecharse del trabajador ya que nos encontramos en una situación en el que en la práctica es muy común en los trabajadores firmar cualquier documento incluso una hoja en blanco dada la necesidad de conseguir el trabajo.

Algunos ejemplos son: la renuncia del trabajador, aviso por escrito del despido, dictámenes.

Existen 3 formas para ofrecer documentos

a) Presentación directa por el oferente.- Es la más común y se encuentra en el artículo 797 de la Ley Federal del Trabajo el que mencionamos anterior mente y sintetizando que será la parte oferente que los tenga en su poder.

b) Presentación de copia simple o fotostática.- situación que vendrá acompañada por una objeción del contrario, obligándose a ofrecer el cotejo o compulsas.

c) Documento original en poder de un tercero.- El artículo 799 de la Ley Federal del Trabajo establece *Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsas se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo.*

Así mismo, el artículo 803 de la Ley Federal del trabajo, también contempla que *cuando se trate de documentos o informes que deba expedir una autoridad, la junta deberá solicitarlos directamente.*

Las pruebas documentales pueden ser apreciadas desde dos puntos de vista, primero atenderá a su autenticidad, el segundo a su alcance y valor probatorio.

La autenticidad de un documento resulta de que haya sido suscrito, concepto que no debe entenderse limitado por la idea de firma propia, sino también por la firma a su ruego, estampando la huella digital si se trata de alguien que no sabe o no puede escribir.

También puede presentarse el caso de que un documento contenga una firma auténtica, ósea que, haya sido efectivamente suscrito pero su texto haya sido alterado.

Si se trata de un documento efectivamente manuscrito por una persona que se niega firmarlo y que puede implicar una confesión de determinada conducta.

Todas las situaciones mencionadas anteriormente, pueden dar lugar a las objeciones, que consisten en el desconocimiento de su autenticidad, ya sea de contenido y firma o, únicamente de alguna de las dos.

Ahora bien, al darse estas objeciones se trae aparejado un medio para su perfeccionamiento, como lo es una ratificación o en su caso la pericial, quedando únicamente ver a que parte le concierne dicha demostración.

Cuando una parte reconoce la firma o suscripción de un documento, pero invoca que el contenido ha sido alterado, corresponderá a quien lo objete demostrar la alteración.

Sin embargo, de acuerdo con nuestro tema de tesis no siempre se dan estas formas de suscribir el documento ya que al tratarse de controles de asistencia estos pueden materializarse de manera electrónica o cualquier otro tipo de material, la cual no es suscrita por algún trabajador, solo en caso de que se lleve en hojas, cuaderno o tarjetas de asistencia o en las que el actor no siempre firma.

3.4.2 La prueba de inspección

El Derecho Laboral se desenvuelve en un escenario de desigualdad en el que, a consecuencia de la subordinación, el trabajador se encuentra en una situación de desventaja en comparación del empleador.

Así el derecho del trabajo está conformado por normas que reconocen derechos al trabajador a fin de compensar la desigualdad, no obstante, dichas normas no siempre son cumplidas por los empleadores por la cual el trabajador necesita contar con mecanismos que le permitan asegurar que su contraparte en la relación laboral cumpla con las obligaciones que dichas normas le imponen.

Un mecanismo para hacer respetar el cumplimiento de las normas es la inspección, “el examen sensorial realizado sobre objetos y documentos relacionados con la controversia”⁴³, es decir que no basta solo alegar un incumplimiento sobre hechos que han dado lugar al conflicto sino que las partes involucradas se encuentran en la necesidad de generar certeza, o sea que deberán acreditar sus afirmaciones. La inspección puede ser ordenada por la junta o a petición de alguna de las partes en conflicto.

En la práctica la inspección constituye un mecanismo de gran trascendencia en la búsqueda de la verdad, es un instrumento que permite a las partes poder generar certeza en la persona encargada de resolver el conflicto; “prueba en sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa.”⁴⁴

Es un acto procesal en virtud del cual el Juez conoce personalmente a las partes, actos, cosas materia del proceso en la cual se deben cumplir ciertos requisitos como: precisar el objeto materia de la prueba, indicar el lugar en donde deberá practicarse, señalar los periodos que abarca y precisar los documentos que deban ser examinados.

La inspección laboral la lleva a cabo el actuario, que es parte del personal jurídico de las juntas, pero no quien juzga y quien no requiere tener conocimientos especiales en un ciencia, técnica o arte, parte de la información jurídica reglamentaria, el actuario durante la diligencia requerirá que se le pongan a la vista los elementos que ha de examinar, sin poder ir más allá de lo ordenado por la junta.

Así que la inspección es un medio de prueba establecido expresamente en la ley, o sea admisible en el proceso laboral; las partes deberán referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes y 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, determinando también los documentos que el patrón tiene la obligación de conservar en la empresa, mediante el cual el trabajador pretende demostrar la existencia de su dicho negada por el patrón cuando niegue o no exhiba los documentos relativos, debe hacerse la presunción que

43.- TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Trillas 2001. p. 80

44.- ASCENCIO ROMERO, Ángel. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Trillas, México, 2000 reimp 2009. p. 53

como sanción a dicha omisión establece la ley; ya que conforme a la ley él es quien debe tener en su poder esos elementos y una vez mostrados al actuario que desahoga la diligencia robustecerán su dicho.

Al ofrecerse la inspección deberá precisarse el objeto materia de la misma, el hecho de delimitar y concretar la inspección, evita la dilapidación de esfuerzos y aumenta la confiabilidad, es necesario establecer los hechos que se quieren demostrar, expresando en sentido afirmativo. Este requisito se debe a que en el caso de que los documentos u objetos estén en poder de la contraparte y se niegue a exhibirlos se consideraran ciertos los hecho afirmados por el oferente.

Artículo 827 establece.- la parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretende acreditar con la misma.

Artículo 828.- Admitida la prueba de inspección por la Junta, señalará día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá de que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que tratan de probarse, siempre que se trate de los documentos a que se refiere el artículo 804 de esta Ley. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan.

Artículo 829.- En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

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

Como hemos mencionado, la prueba de inspección será indispensable en caso de que el trabajador sea quien ofrezca la prueba respecto de la documentación que el patrón deber tener, ya que está obligado a conservar y exhibir en juicio por corresponderle la carga de la prueba, esta prueba no sería necesaria ofrecerse pero actualmente sabemos que no todos los documentos son exhibidos en juicio, por eso el motivo de complementar las pruebas con la inspección.

Lo único que suele cuestionarse en la admisión de esta prueba, es la manera de cómo cada junta desahoga la prueba, ya que algunas juntas realizan la inspección en el local de las mismas y otras en el domicilio señalado, argumentando el famoso término “por economía procesal”, es decir, porque la prueba no obliga a que se desahogue en un lugar específico.

3.5 Jurisprudencia

Como hemos mencionado anteriormente la jurisprudencia es parte de la fuentes formales y es una de las más importantes en el derecho procesal Laboral no solo porque está incluida en la Ley, sino porque en la vida diaria se observa que tanto particulares como autoridades recurrimos en busca de una solución a un determinado problema.

La Jurisprudencia es la norma de juicio que suple omisiones de la ley y que se funda en las prácticas seguidas en casos iguales o análogos.

En nuestro sistema de derecho la jurisprudencia se encuentra regulada especialmente en la Ley de Amparo a continuación se transcriben los artículos que la definen.

“Artículo 217. - La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas en tratándose de la que decreta el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.”

Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustenten en cinco sentencias ejecutorias ininterrumpidas por otra en contrario, que hayan sido aprobadas por lo menos por ocho ministros si se tratara de jurisprudencia del pleno, o por cuatro ministros, en los casos de jurisprudencia de las salas.

También constituyen jurisprudencia las resoluciones que diluciden las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados.

Las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada tribunal colegiado.

A continuación se transcriben unas tesis que tienen relación con el tema de nuestra tesis sin embargo, no daremos cuenta que no hay una regulación a lo que se pretende proponer respecto a los controles de asistencia.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CUANDO SE PROPONE UNA JORNADA DENTRO DE LOS MÁXIMOS LEGALES, PERO SE CONTROVIERTE LA HORA DE ENTRADA Y NO SE JUSTIFICA, NO PUEDE CONSIDERARSE QUE SEA DE BUENA FE. Cuando se proponga al trabajador volver a la fuente de trabajo con una jornada dentro de los máximos legales, pero la patronal controvierta la hora de entrada, sin acreditarla, el ofrecimiento no puede calificarse de buena fe, habida cuenta que con su conducta pretende modificar unilateralmente en perjuicio del trabajador, las condiciones en que se venía prestando el servicio, entendiéndose que la oferta la realizó sólo con la intención de revertir la carga de la prueba y no con la de continuar la relación laboral en las mismas condiciones pactadas. Sin que lo anterior se contraponga a la jurisprudencia de la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. EL CONTROVERTIRSE LA DURACIÓN DE LA JORNADA, EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR, NO IMPLICA MALA FE EN ÉL.", publicada con el número 341, en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, Volumen 1, página 279, que establece que una oferta de trabajo acorde a las condiciones legales, o sea, dentro de los máximos que la Ley Federal del Trabajo prevé, es legalmente válida; en virtud de que tal criterio se refiere al supuesto en que se ofrece regresar a trabajar con una jornada legal que no afecta la hora de entrada precisada por el trabajador.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 4173/2005. Eva Norma Miguel Guzmán. 18 de marzo de 2005.

Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretario: Agustín de Jesús Ortiz Garzón. Tesis: I.13o.T.113 L, Novena Época 178177 Tomo XXI, Junio de 2005 Pag. 826

DESPIDO NEGATIVA DEL. OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CON LA JORNADA LEGAL. IMPLICA BUENA FE. El que la parte demandada haya ofrecido el trabajo al actor con la jornada legal no implica que dicho ofrecimiento sea de mala fe, aunque en la demanda laboral el actor haya manifestado que trabajaba una jornada superior a la legal, pues con ello aquélla no pretende modificar dolosamente las condiciones en que el actor venía prestando sus servicios en virtud de que el ofrecimiento se hace por la duración máxima de la jornada legal de trabajo y si el actor sostiene que su horario de labores rebasaba y con mucho la jornada legal entonces es obvio que el tiempo excedente deberá considerarse extraordinario y esto únicamente traería como consecuencia la exigibilidad del pago correspondiente.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 103/94. Antonio Ceballos Munguía. 12 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís. Secretaria: E. Laura Rojas Vargas.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE MALA FE, CUANDO SE OFRECE CON JORNADA DE LABORES SUPERIOR A LA LEGAL. Cuando el patrón, al contestar la demanda, acepta la jornada de trabajo que resulta superior a la permitida por la ley, niega el despido y ofrece al actor el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, dicho ofrecimiento debe conceptuarse de mala fe, en virtud de que las condiciones bajo las que se continuaría la prestación de servicios, por ilegales, perjudicarían al obrero.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. Tomo VI, Octubre de 1997 Pag. 608 III.T. J/15. Novena Época 197530.

TRABAJO, OFRECIMIENTO DEL. LA IMPRECISION DE LA HORA DE ENTRADA Y DE SALIDA DE LA JORNADA LABORAL IMPLICA SEA DE MALA FE EL. La

manifestación del patrón, al controvertir la duración de la jornada laboral aducida por el trabajador, en el sentido de que únicamente laboraba la jornada legal de conformidad con alguna cláusula del contrato colectivo de trabajo que rige aquellas relaciones, es imprecisa en cuanto a las horas de principio y fin de la jornada diaria de trabajo, impidiendo establecer si coincide con la señalada por el actor y si se encuentra dentro de los límites legales, lo que impide considerar de buena fe el ofrecimiento del empleo, con mayor razón si la cláusula invocada señala tres turnos diferentes, el diurno, el mixto y el nocturno.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO. Tomo XI, Mayo de 1993Pág. 418, Octava Época 216508

RELACIÓN LABORAL. LA PRESUNCIÓN DERIVADA DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN SOBRE DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN DEBE CONSERVAR Y QUE NO PRESENTÓ, ES SUFICIENTE POR SÍ SOLA PARA ACREDITAR DICHA RELACIÓN SI NO APARECE DESVIRTUADA POR OTRA PRUEBA. La inspección es uno de los medios de prueba permitidos por la ley para que el juzgador pueda llegar al conocimiento real de la verdad de los hechos expuestos por las partes, y tiene por objeto que el tribunal verifique, por conducto del funcionario facultado para ello, hechos que no requieren de conocimientos técnicos, científicos o artísticos especiales, esto es, la existencia de documentos, cosas o lugares y sus características específicas, perceptibles a través de los sentidos. Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio, entre otros documentos, los contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato-ley aplicable; las listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o los recibos de pago de salarios; los controles de asistencia, también cuando se lleven en el centro de trabajo, así como los comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos y primas a que se refiere dicha ley; a su vez, el artículo 805 del propio ordenamiento legal prevé que el incumplimiento a lo dispuesto en el citado artículo 804, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario. En ese tenor, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 38/95, que aparece publicada en la página 174

del Tomo II, correspondiente al mes de agosto de 1995, Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, sostuvo que la presunción de la existencia de la relación laboral se actualiza, si para el desahogo de una prueba de inspección, el patrón no exhibe los documentos que conforme a la ley está obligado a conservar. Por tanto, atendiendo a lo anterior y a los principios que rigen en materia del trabajo a favor de quien presta sus servicios a un patrón, necesariamente ha de concluirse que cuando la referida presunción no se encuentre desvirtuada con medio alguno de prueba aportado por el patrón, por sí sola resultará suficiente para acreditar la existencia de la relación laboral.

Contradicción de tesis 86/2000-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito. 9 de febrero de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: José Manuel Quintero Montes. Tesis de jurisprudencia 12/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciséis de febrero de dos mil uno.

Tesis: 2a./J. 12/2001 Novena Época 190097 Segunda Sala TomoXIII, Pag. 148
Jurisprudencia (Laboral)

CAPÍTULO 4

OBLIGATORIEDAD DE LLEVAR CONTROLES DE ASISTENCIA.

La importancia de los controles de asistencia es un tema que a nuestro parecer no se encuentra regulado correctamente, si bien como ya hemos estado mencionando anteriormente de acuerdo con nuestro tema de tesis el cual se basa en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que conforman una relación de trabajo, específicamente en la fracción III esto es, los controles de asistencia, sin embargo, también dice que solo cuando se lleven en el centro de trabajo, esto nos da a entender que ya no es una obligación sino una opción y para nosotros la ley debe ser obligatoria mas no permisiva entendiéndose que los controles de asistencia son de importancia en una relación laboral no importando si la relación se da en un establecimiento, empresa o cualquier centro de trabajo.

Para entender el concepto de lo que es un control de asistencia deberemos conocer que:

Control es la comprobación, inspección, fiscalización e intervención que adopta la administración de una empresa, dependencia o entidad que permite la oportuna detección de ineficiencias o incongruencias con el propósito de procurar el cumplimiento de las normas que las rige.

Asistencia como el diccionario nos dice es la acción de estar o hallarse presente.

Entonces como control de asistencia entendemos que son aquellos sistemas de control de acceso que permiten llevar un registro de las entradas y salidas de los empleados en una empresa.

Los controles de asistencia vienen siendo uno de los problemas más comunes en el procedimiento laboral, también son esenciales para la buena administración de una empresa o un negocio, se trata de tener el *control de entrada y salida* de los empleados para mejorar la productividad, con seguimiento de horarios y la certeza de un incremento en la productividad de la empresa.

El análisis del tiempo laboral es un deber ineludible para los administradores y para ello se recomiendan una serie de diversas sugerencias tendientes a promover una administración efectiva del mismo, ya que si bien el tiempo no se puede controlar, su uso sí.

Desde el punto de vista de las empresas los controles de asistencia no es tema nuevo; sin embargo, su importancia aún no ha encajado profundamente en las soluciones laborales.

4.1 Sistema de Control de Asistencia y Tiempo para Personal.

Un sistema de control de asistencia y tiempo para el personal permite controlar de forma sencilla y efectiva los tiempos de llegada y salida de los empleados en su centro de trabajo, entre ellos tenemos: Tiempo normal laborado, horas extras, entradas tarde, vacaciones, días festivos, remuneraciones y otras funciones más.

El control de asistencia y tiempo es una poderosa herramienta que ejecuta el "Control de Horario Laboral" de los trabajadores de una empresa o establecimiento. También se denomina Reloj de Control y sirve para gestionar de manera automática el saldo del horario de los trabajadores o el tiempo extra laborado.

Y aunque no existe un modelo oficial de cómo llevar el registro, los controles deben estar actualizados, los datos que deben estar mencionados en un control de asistencia son:

- 1.- Nombre de la empresa.
- 2.- Nombre del trabajador
- 3.- Tipo de jornada
- 4.- Duración de la jornada.
- 5.- Número de semana comprendida del año.
- 6.- Días trabajados.

7.- Faltas de asistencia.

8.- Días de descanso.

9.- Hora de entrada y salida.

10.- Tiempo de reposo o comidas.

11.- Firma del trabajador y/o huella digital.

Los empleadores deberían adoptar medidas suficientes para facilitar el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo cuando estos hayan cumplido el horario de trabajo.

La finalidad de los Controles de Asistencia es tener un registro de las horas laboradas por los trabajadores y que tendrán como principal propósito llevar la contabilidad de horas extras en la jornada de las cuales se buscaría su remuneración.

Las horas extras es un tema importante y principalmente está relacionado con los controles de asistencia ya que como sabemos el horario de labores no siempre termina siendo de 8 horas sino que se puede llegar a prolongar por 1 hora o más.

El problema de las horas extras en un centro de trabajo que no cuenta con controles de asistencias es que cuando surgen conflictos laborales estos son llevados ante una autoridad como lo es la Junta de Conciliación y Arbitraje en el que durante el proceso dentro de la etapa de pruebas, el patrón tendrá la obligación de exhibir los controles de asistencia para acreditar su dicho.

Los controles de asistencia beneficiarían a ambas partes ya que en caso de que el trabajador alegue que laboro horas extras y en realidad esto sea falso, el patrón podrá acreditarlo con los controles de asistencia, en cambio si el trabajador en realidad si laboro horas extras estas se podrán acreditar con dichos controles y ya no existirá la duda ni la negación del patrón al decir que en la empresa o establecimiento no se llevan registros de control de asistencia.

Aunque existe una presunción que la ley menciona de que se tendrán por cierto los hechos que el trabajador manifieste en caso de que el patrón incumpla con los requisitos, entonces la ley aparte de ser benéfica para el trabajador estaría siendo injusta con el patrón sabiendo que pueden existir casos como el antes mencionado, o sea que si la ley nos está diciendo que solo serán exhibidos cuando se lleven en el centro de trabajo se le estaría aplicando un pago extra al trabajador en caso de que en realidad no se lleven y el patrón obviamente no tenga como acreditarlo.

Existen otros problemas en los que podrían ser de ayuda los controles de asistencia como el caso de salarios devengados, si bien el pago se puede comprobar con algún recibo de nómina o un cheque pero si el trabajador alega haberlos laborado y el patrón afirma que no es verdad de ahí su falta de pago esto se puede complementar con un control de asistencia en el que efectivamente se corroboraría si el trabajador asistió o no a trabajar consecuencia que traería la falta de pago al ser un hecho verdadero y no poderse comprobar por la falta de controles de asistencia.

De ahí la importancia de llevar controles de asistencia en un centro de trabajo ya que aparte de regular el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, también se estaría dando una solución principalmente para acreditar horas extras; un problema en el que por falta de documentos no se pueda probar la existencia de estas y terminan por no acreditadas llegando a ser una ayuda menos para el trabajador.

Aunque no hay una forma específica de un modelo de control de asistencia y como anteriormente se indicaron las características que estos deben tener, un control de asistencia puede ser en un soporte físico o digital, adoptando medidas de seguridad para que no permitan su alteración, deterioro o pérdida.

El reporte de entradas y salidas, se puede obtener mediante un programa instalado en un computador, desde donde se descarga la información del control, que es procesada para generar el informe de asistencias y tiempo de los empleados de la empresa o de manera física como lo son las listas de asistencia.

De acuerdo a lo antes mencionado, los sistemas de control de asistencia han tomado un papel importante en el marco legal del trabajo, ya que si un empleador no tiene un seguimiento de sus empleados, podría acarrear consecuencias en la parte económica y legal de la empresa.

No se podrá impedir el registro de ingreso de los trabajadores cuando se presente a trabajar después del tiempo fijado como ingreso o tiempo de tolerancia, si se ingresa después de este periodo aun así debe registrarse la asistencia así mismo con la salida.

Se debe considerar que al contar con controles de asistencia de los empleados se tiene una doble implicación: por una parte la función probatoria en los juicios laborales y por el otro una importancia en el ámbito administrativo de la empresa.

A pesar de que con el avance de la tecnología muchas empresas y establecimientos siguen sin contar con un medio de control de asistencia, debido a la problemática se crearon diversos sistemas de control de asistencia para ayudar a llevar un preciso control y aplicación de incidencias surgidas.

4.2 Sistemas de control de asistencia

Existen varios tipos de controles de asistencia los cuales pueden ser desde una simple tarjeta de papel, un cuaderno o hasta lo más nuevo como lo es la tecnología, también conocida como medios electrónicos, los cuales existen de diferentes formas.

Antes de la irrupción de la tecnología los registros de asistencia se hacían manualmente con papel y bolígrafo en el que el trabajador apuntaba su hora de llegada y de salida, sin embargo con la revolución de la tecnología ha permitido modernizar dichos controles, aunque todavía se siguen utilizando los controles de asistencia comunes como son:

Control de presencia tradicional: originalmente se utilizaban hojas de control de presencia en la que cada empleado apuntaba la hora de entrada y de salida y posteriormente firmaba.

Reloj checador: sistema en el que los empleados fichan su entrada y salida introduciendo los fichajes en una máquina.

En cuanto a estos 2 controles el conteo se hacía de forma manual, lo que alentaba el proceso y repercutía en la productividad laboral.

Los controles de acceso biométrico son más avanzados y permiten facilitar el conteo ya que automáticamente los datos son transferidos a un sistema computacional que más adelante podrá ser impreso ya con los datos correctos, estos pueden ser:

Lector de huella digital: su uso es muy habitual y su función principal es almacenar la información de personas, controlar hora de llegada y sus salidas a través de la huella dactilar.

Control de presencia facial: los rasgos humanos son únicos en cada persona, por lo que este sistema guarda un patrón con la cara del trabajador controlando su acceso a través del reconocimiento facial.

Control de presencia ocular: solo se activa con el reconocimiento del iris del ojo.

Control de presencia numérico: patrón numérico con el que se registra la asistencia y controla el acceso.

Control de acceso con tarjeta: los registros se realizan a través de tarjetas que pueden activarse por contacto a través de bandas magnéticas, códigos de barra, aproximación ya que el encargado de controlar el acceso es un chip.

Una de las ventajas de estos nuevos controles de presencia es que beneficia tanto al trabajador como a la empresa, pues reduce el esfuerzo y el tiempo dedicado a la gestión de equipos y el control de horarios. Además, el registro de asistencia facilita mucha información para la propia gestión de las horas en el caso de los trabajadores, y la generación de informes y

la toma de decisiones y acciones para mejorar la productividad laboral y la facilidad en el trabajo de todos los miembros de la organización.

4.3 Importancia de Contar con Sistemas de Control de Asistencia.

En todas las empresas es necesario tener un adecuado control interno de asistencia, ya que gracias a este se pueden evitar algunos riesgos, así mismo se puede evaluar la eficacia de la misma en cuanto a su organización y la participación de los trabajadores.

Aunque la ley no da a entender que se puede implementar un tipo de registro tampoco prohíbe que pueda llevar varios del mismo tipo sin perjuicio alguno, según sus necesidades. También se puede llevar un registro de cualquier tipo electrónico como por ejemplo un registro electrónico-computacional en que el trabajador utilice una tarjeta con cinta magnética, siempre y cuando el dispositivo cuente con un visor que haga evidente los datos que registra o una hoja de comprobación que deje oportuna constancia de ellos o un sistema computacional de control biométrico por impresión dactilar, sistemas que hacen asimilable a un reloj control. Cualquiera que sea el sistema que se lleve, éste debe dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 804 de la Ley Feral del Trabajo.

Los registros de asistencia además de cumplir con un medio preciso y una verdadera herramienta de control de las jornadas laborales, brindan la certeza laboral y jurídica a la empresa, fungen como un eficiente medio necesario de prueba en un juicio.

Existe también dentro de algunas organizaciones donde el pago de los empleados se calcula mediante el número de horas trabajadas, incluyendo el pago de horas extra; es importante tener un registro exacto de las entradas y salidas del personal, en algunos lugares se sigue manejando dichas asistencias por medio de tarjetones donde se registra tanto la hora de entrada como de salida,

El control tanto del ingreso y salida al centro de trabajo de los trabajadores, se hace a través de registro de hora y firma en libros acondicionados o en marcado de tarjetas, ubicadas

generalmente en la puerta de ingreso y/o en la oficina principal de la institución. En la actualidad por ser un medio más efectivo para el control, se utiliza la tarjeta de asistencia y reloj marcador; o en todo caso, conforme al avance del sistema automatizado, en muchas empresas en la actualidad la entrada y salida del personal se hace a través del registro en la tarjeta electrónica.

El empleador se encuentra obligado a llevar un registro para controlar la asistencia y horas trabajadas de los trabajadores, registro que puede consistir en un libro de asistencia o un reloj control con tarjeta de registro. El registro debe mantenerse siempre en el lugar de prestación de servicio de los trabajadores. Al respecto, cabe tener presente que lo determinante del registro es clarificar el momento en que se inicia la jornada de trabajo, es decir, la jornada activa, por lo que es dable concluir que dicho objetivo podrá cumplirse únicamente en cuanto el sistema de registro utilizado se ubique en el lugar específico de prestación de los servicios, salvo situaciones de excepción que deben ponderarse en cada caso en particular.

Llevar un sistema de control de asistencia es una obligación que afecta al empleador y por tal razón es quien debe preocuparse que el registro que haya elegido para los efectos que el referido precepto señala, sea llevado por su personal en forma correcta, pudiendo tomar las medidas que sean pertinentes, dentro de su facultad de dirigir, organizar y administrar la empresa, para que se cumpla con tal objetivo.

Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

Se infiere que las horas de trabajo y la existencia de horas extraordinarias se determinan mediante un registro especial que puede consistir en:

- a) Un libro de asistencia del personal, o
- b) Un reloj control con tarjetas de registro

Las empresas tienen la obligación de llevar a cabo un registro diario de las horas que realice cada empleado, a fin de poder asegurar el control de las horas extraordinarias, incluso en aquellas compañías en las que no se hagan horas extra.

El registro de jornada que no de horas extraordinarias, es el requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada. Además, asevera que la negación de este registro coloca a los trabajadores en situación de indefensión que no puede atemperarse porque las horas extraordinarias sean voluntarias, puesto que el único medio de acreditarlas es el control diario.

La creación de un registro eliminará cualquier duda sobre si se hacen o no horas extraordinarias y si su realización es voluntaria.

La Utilidad del control de asistencia para la empresa es:

- Conocer si se cumplen o no los horarios laborales.
- Optimizar el diseño de jornadas y horarios flexibles.
- Averiguar si existe una tendencia de retrasos y controlar el absentismo laboral.
- Saber y planificar las ausencias de los trabajadores en vacaciones y festivos.

Utilidad del control de presencia para el trabajador

- Conocer las horas trabajadas.
- Controlar la gestión del tiempo.
- Conocer el calendario laboral de la empresa y gestionar las vacaciones, los festivos, los días libres...

Para que un control de asistencia sea efectivo para poder ser tomado en cuenta como una prueba idónea en cuestión de problemas laborales que puedan ser planteados en la Junta de Conciliación y Arbitraje necesitan ser registrados o tener una certificación por la empresa que se dedica a este tipo de sistemas ya que su tarea aparte de la instalación es hacer que el mecanismo pueda trabajar sin ninguna alteración.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- A lo largo de los años la Ley Federal del Trabajo ha tenido varias reformas en las cuales se ha modificado la manera de regular las condiciones de trabajo de los trabajadores como lo es la jornada de trabajo, que durante muchos años se manejaron jornadas inhumanas y que conforme pasaba el tiempo afectaba la salud de las personas, por lo que fue necesario regular dicha condición, empezando con un tratado que disminuiría las horas hasta llegar a una jornada de 8 horas que es la que se maneja hoy en día.

La Ley Federal del Trabajo, tiene como efecto principal proteger los intereses de la clase trabajadora.

SEGUNDA.- En la relación de trabajo existen diferentes tipos de jornada en el que la relación solo existe entre dos personas, una que es el trabajador, quien se obliga a realizar su trabajo personal y subordinado, y siempre será una persona física; y otra que es el patrón, quien recibe los servicios del trabajador, y por ello quien los paga, quien puede ser una persona física o moral.

TERCERA.- La carga de la prueba en la jornada de trabajo tiene como finalidad demostrar las veracidades o irregularidades de la jornada de trabajo a la que están subordinados los trabajadores, y que se puede demostrar con los controles de asistencia como lo es en los conflictos individuales de trabajo originados por el despido de un trabajador, por lo general el trabajador reclama horas extras, sin embargo, corresponderá al patrón demostrar la falsedad en la que incurre el trabajador ya que está en mejor posibilidad de probarlo.

La Ley Federal del Trabajo, como tal tiene un carácter imperativo, imponiendo obligaciones y derechos a los sujetos que regula, patrones y trabajadores, y en ese sentido no debe quedar a la potestad de una de las partes el que se cumpla o no con sus obligaciones y que la misma ley impone, como en el caso del artículo 804 fracción III el cual señala *controles de trabajo, cuando se lleven en el centro de trabajo* pues lo que se quiere es reformar el artículo en el deberán suprimirse las palabras **cuando se lleven en el centro de trabajo** y deberá obligarse a los

patrones a llevar nóminas, listas de raya, controles de tiempo y asistencia, etc. a todo patrón, es por ello que proponemos sea reformado este artículo de la ley laboral.

CUARTA.- Con la implementación de los controles de asistencia se tendrá mejor regulación de la jornada de trabajo incluyendo las horas extras, ya que muchas veces es lo que siempre se reclama y al regular los controles se podría llegar a dar celeridad a los conflictos ya que al desahogar la inspección ocular sobre los controles de asistencia y no poder llevarse a cabo por motivo ajenos a las partes, el procedimiento se vuelve lento.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ARELLANO, Carlos. Derecho Procesal Civil. Edit. Porrúa 2014.
- 2.- ASECIO ROMERO, Ángel. Manual de Derecho Procesal de Trabajo. Edit. Trillas, México 2000.
- 3.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Edit. Trillas, México 2012.
- 4.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de derecho laboral. Edit. Trillas, México 2004.
- 5.- CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Cárdenas Velazco. 2006.
- 6.- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa México. 2003.
- 7.- DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo I. Edit. Porrúa México 2014.
- 8.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 2011.
- 9.- GONZÁLEZ CIANCI, Víctor Manuel. Taller de Relaciones Laborales. Edit. Porrúa México, edición 2, 2014.
- 10.- HERNÁNDEZ PIÑEIRO, Felipe. Las Nuevas Pruebas en el Procedimiento Ordinario Laboral. Edit. Porrúa 2003.
- 11.- MÉNDEZ CRUZ, Ricardo. Derecho Laboral, un enfoque práctico. Caracas, Edit. Mc Graw Hill, 2009.

- 12.- ROUAIX, Pastor. Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. México, D.F, Secretaria de Cultura, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, 2016.
- 13.- TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Trillas. 2001.
- 14.- TENA SUCK, Rafael, Hugo Ítalo Morales. Ofrecimiento del Trabajo en el Proceso Laboral. Edit. SISTA. 2006
- 15.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa México 1978.
- 16.-TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa. 2014.

OTRAS FUENTES

- 1.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Emilio Morgado Valenzuela. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Instituto de investigaciones jurídicas, Estudios Doctrinales, Núm. 188, 1997, p. 421.
- 2.- Diccionario De La Lengua Española. Felipe IV, 4 - 28014 Madrid 2018. Recuperado de <http://dle.rae.es/?w=diccionario>.
- 3.- Instituto Nacional de Estudios Históricos (2015). DOCUMENTOS DE LA HISTORIA CONSTITUCIONAL DE MÉXICO, REVOLUCIÓN SOCIAL, LOS PRECURSORES PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO Y MANIFIESTO A LA NACIÓN, recuperado de http://www.constitucion1917.gob.mx/es/Constitucion1917/Los_precursores2.
- 4.- Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación (IUS). Recuperado de <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/tesis.aspx>.

- 5.- Ley Federal del Trabajo. CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN Secretaría General Secretaría de Servicios Parlamentario Recuperada de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>

- 6.- Ley de Amparo. DIARIO OFICIAL 2013 Recuperada de <https://www.pjf.gob.mx/Docs/Ley%20de%20Amparo.pdf>.

- 7.- Miguel Arnulfo Ángel. Del tiempo libre al ocio. Revista Coatepec, Julio-Diciembre número 001, 2001, Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México, recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/281/28100104.pdf>.