

521



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CARGA DE LA PRUEBA
EN LA JORNADA EXTRAORDINARIA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
SANDRA LOZANO BERNAL



288726

ASESOR: LIC. LUISA HERNANDEZ CABRERA



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**A MIREYA, CLAUDIA O., JOSE, J. ANTONIO,
MARTHA, NATALIA, PALOMA, SANDRA
THELMA, VERONICA CH. Y KARINA.**

**Quienes compartieron conmigo las experiencias de
estudiante y por seguir brindándome su amistad..**

**A MIS CUÑADOS Y PRIMOS
por su cariño y apoyo.**

AL LIC. RENÉ RAMÓN ROSALES
**Quien me brindo su apoyo y enseñanza para llegar a la
culminación de mi carrera.**

A LA FACULTAD DE DERECHO
Por haberme brindado la oportunidad de ser parte de ella.

A LA LIC. LUISA HERNANDEZ CABRERA
**A quien le agradezco su enorme colaboración
y dedicación que me brindo, para llegar a esta
meta, que fue ardua, con muchas barreras y
obstáculos.**

**A TODOS Y CADA UNO DE LOS LICENCIADOS
QUE INTEGRAN EL SINODO**
Por su tiempo y valoración que tengan a bien brindarme

A MI ABUELITA LUISA

La vida se me fue tan rápido, que cuando mire hacia atrás se me había ido lo más importante, pero tuve que seguir adelante para terminar lo que algún día empezamos juntas. Donde te encuentres se que compartes este triunfo conmigo. Para ti con todo mi amor.

A MIS PADRES

Por haberme dado la vida, su cariño, apoyo, impulso y la oportunidad de haberme permitido concluir con mis estudios.

A MI HERMANA BRIGITTE

Por su cariño, apoyo y motivación que siempre me ha brindado, y por haberle dado el toque final a este trabajo.

A LA FAMILIA TAPIA ROMERO

Que con su apoyo, motivación y cariño que me brindan sigo atravesando barreras y alcanzando metas.

A MIS HERMANOS ALFONSO Y OMAR

Por estar cerca de mí apoyándome e impulsándome, dándome esa confianza y creer en mí.

A MIS SOBRINAS ANDREA, DAFNE Y JAQUELINE,
Quienes me han enseñado a descubrir parte de mí.

A MI ABUELITO Y TIAS

Por haberme impulsado para seguir adelante y por su apoyo que en todo momento me han brindado.

INDICE

INTRODUCCIÓN	I
 CAPÍTULO 1.- CONCEPTOS GENERALES.	
1.1. Derecho del Trabajo	1
1.2. Patrón	2
1.3. Trabajador	6
1.4. Jornada de Trabajo	12
1.4.1. Jornada Diurna	15
1.4.2. Jornada Nocturna	15
1.4.3. Jornada Mixta	16
1.5. Prueba Laboral	16
 CAPÍTULO 2.- DESARROLLO HISTÓRICO.	
2.1. Del Derecho del Trabajo	20
2.1.1. En Europa	20
2.1.2. En México	25
2.2. De la Jornada de Trabajo	31
2.2.1. En Europa	31
2.2.2. En México	41
2.3. Visión retrospectiva de la carga de la prueba y su inclusión en la Legislación Mexicana	54
2.4. Principios sociales de la Constitución de 1917	59
2.5. Ley Federal del Trabajo de 1931	70
2.6. Ley Federal del Trabajo de 1970	75
2.7. Jurisprudencias previas a la reforma de 1980	80

CAPÍTULO 3.- MARCO LEGAL DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

3.1. Reformas procesales de 1980	86
3.2. La obligación patronal de conservar los documentos de sus trabajadores	94
3.3. Exposición de motivos de las reformas procesales de 1980	96
3.4. Jurisprudencias a partir de la reforma de 1980	100
3.5. Objeto de la prueba	104
3.6. Medios de la prueba	110
3.7. Carga de la prueba en el Derecho del Trabajo	114

CAPÍTULO 4.- CARGA DE LA PRUEBA EN LA JORNADA EXTRAORDINARIA.

4.1. Computo de la jornada de trabajo	119
4.2. Jornada extraordinaria	125
4.2.1. Procedencia	127
4.2.2. Comprobación	131
4.2.3. Forma de pago	136
4.2.4. Causas del trabajo en el tiempo extraordinario	138
4.3. Las cargas genéricas contenidas en el artículo 784 de la Ley Laboral	140
4.4. Cargas específicas contenidas en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo	152

CONCLUSIONES	159
---------------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	165
---------------------------	-----

INTRODUCCIÓN

En mi corto camino como litigante me he encontrado con diversas contradicciones dentro del procedimiento laboral; una de ellas y que me llamó la atención es en relación a ¿Quién tiene la carga de la prueba en la jornada extraordinaria, dentro del juicio?, no obstante de que la Ley Federal del Trabajo es clara y precisa en su artículo 784 el cual señala: "La carga de la prueba corresponderá al patrón cuando exista controversia de los hechos alegados por el trabajador", sin que dicho precepto legal sea tomado en cuenta por las autoridades laborales, y muy en especial la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal la cual no toma muy en cuenta este principio.

Por lo que, al referirme a La Carga de la Prueba, quiero precisar muy en especial dicha carga procesal dentro de la Jornada Extraordinaria; tema a discutir en la presente investigación, misma que hoy día la autoridad antes mencionada, absuelve a la parte demandada del pago del tiempo extraordinario, manifestando: "Toda vez que el actor no demostró haber laborado en el tiempo extraordinario que señala en su escrito de demanda se absuelve a la demandada al pago de dicho concepto", dejando en estado de indefensión al trabajador.

Y si bien es cierto que el artículo 804 fracción III de la Ley Laboral dispone que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir a juicio los controles de asistencia cuando se lleven en el centro de trabajo, también lo es que el artículo 805 de la multicitada Ley manifiesta que el incumplimiento de lo establecido en el artículo 804 establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, preguntándome hasta ahora ¿Por qué estas resoluciones que determinan las Autoridades Laborales?.

La tesis consta de cuatro capítulos relacionados: el primero comprende los conceptos generales del tema en comento, el segundo de los antecedentes históricos en virtud de que todo tiene un origen, una evolución, el tercero alude a la actualización y trascendencia del marco legal de la carga de la prueba, el cuarto llama la atención a la sustentante dado que, si bien la jornada extraordinaria está autorizada e incluso por nuestra Ley Suprema y que además la Ley reglamentaria del apartado "A" del artículo 123, también lo es que en la vida real ambos aspectos son violados y con ello se controvierten las ideas proteccionistas y reivindicatorias en contra de los derechos de los trabajadores, haciendo resaltar la diversidad de criterios que sobre el particular existen fundando alusión incluso al emitido por nuestro máximo Tribunal jurisdiccional, por lo que este es el caso del trabajo investigador que honestamente se expone al análisis, evaluación y resultado ante el honorable sínodo que tenga a bien formarse.

CAPÍTULO 1.- CONCEPTOS GENERALES.

- 1.1. Derecho del Trabajo
- 1.2. Patrón
- 1.3. Trabajador
- 1.4. Jornada de Trabajo
 - 1.4.1. Jornada Diurna
 - 1.4.2. Jornada Nocturna
 - 1.4.3. Jornada Mixta
- 1.5. Prueba Laboral

CAPÍTULO I

CONCEPTOS GENERALES

En el desarrollo de este capítulo se hablará de los principales conceptos base de la presente investigación, a efecto de poder entender con mayor claridad el procedimiento a seguir para llegar al objetivo que se está planteando.

1.1. DERECHO DEL TRABAJO

La estima más general del Derecho del Trabajo se entiende como el conjunto de normas y principios que regulan la relación obrero-patronal, con el propósito de tutelar y proteger a todo aquel que preste un servicio subordinado.

Desde el punto de vista del Lic. J. Jesús Castorena, "El Derecho del Trabajo, es un conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre sí, siempre que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas".¹

Este concepto no recoge la amplitud del Derecho Mexicano del Trabajo, ni ve en él un estatuto protector del trabajador sino regulador de las relaciones entre éste y el patrón, no contemplando el objeto de Derecho de Trabajo, sino a los sujetos de las relaciones laborales. Para Trueba Urbina, el Derecho del Trabajo es "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico y socializar la vida humana".²

¹ CASTORENA J, Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Jaris. México. 1984. P. 17

² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. P. 47

Según Mario de la Cueva "es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".³

Trueba Urbina en su definición omite que en ocasiones, el Derecho del Trabajo no sólo ampara a los trabajadores sino que inclusive, hay garantías en ayuda del capital.

Por lo que se entiende que el Derecho del Trabajo es el que regula las relaciones obrero patronales, mediante normas protectoras para ambos.

1.2. PATRÓN.

Si observamos con detenimiento el concepto de relación de trabajo, podremos detectar que existen dos elementos fundamentales; uno de ellos se refiere al elemento objetivo, consistente en la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario; y el otro, denominado subjetivo o personal, al referirse al patrón y al trabajador.

En este capítulo analizaremos el concepto de patrón, mismo que ha sido concebido en formas muy diversas y por tanto ha recibido múltiples denominaciones, tales como patrono, empleador, empresario, locatario, acreedor del trabajo, principal, dador de empleo, por citar algunos.

Sin embargo, se dice que su origen gramatical deriva del latín *pater onus*, que quiere decir carga o cargo del padre; era el nombre que se asignaba a las personas que tenían una obligación protectora con respecto a otras; el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación con los plebeyos, por mencionar algunos ejemplos.

³ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, S.A. México. 1969. P. 263

Pero como hemos podido apreciar, con el paso del tiempo fue cambiando y en algunos casos, se han manejado términos o palabras, que demuestran una completa distorsión de la raíz etimológica.

En la actualidad, y con el surgimiento del Derecho del Trabajo, diversos autores han abordado este punto buscando cumplir las exigencias de su compleja naturaleza:

Néstor de Buen, define al patrón como ..."la persona quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio mediante una retribución".⁴

Definición esta, que es muy clara y que sin duda reúne los elementos necesarios que nos ilustran, el concepto en cuestión; por su parte:

Guillermo Carbanellas, lo concibe como ..."toda persona tanto natural como jurídica, bajo cuya dependencia continua y por cuya cuenta se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido materia del contrato celebrado con el trabajador.

De señor absoluto y dueño sin limite, el patrón a pasado a ser el director, el jefe principal de ésta, un colaborador en la producción en la que están representados otros intereses, porque juntamente con los del trabajador, figuran los del Estado y los del consumido".⁵

El concepto que Guillermo Cabanellas nos muestra, nos invita a realizar una reflexión, ya que no sólo destaca la gran importancia que reviste el patrón dentro del proceso de producción; sino que también, subraya el avance en la lucha obrera por reivindicar un derecho y desde luego reconocer su lugar en el proceso productivo.

⁴ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Porrúa. México. 1997. P. 507

⁵ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXII. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires. 1982. P. 921

Juan D. Pozzo, dice que "el empleador es aquel que directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio, en otros términos, el empleador debe de ser el destinatario de los servicios realizados en forma subordinada".⁶

Sin embargo, los conceptos que han prevalecido y que tradicionalmente se han venido usando tanto en la doctrina como en la propia legislación, son los de patrón y empresario.

En nuestra legislación vigente encontramos curiosamente definida la figura de patrón, pero no así la de empresario, respecto de la cual, la doctrina nos dice que debemos de entender que es la persona que por cualquiera de los medios señalados en la Ley, se encarga, dirige y es la responsable de la realización de una obra o la prestación de un servicio. Concepto que varía un tanto con la definición legal de patrón.

Lo antes expuesto, en atención a la definición contenida en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, y que para pronta referencia a continuación se transcribe:

Artículo 10. Patrón es toda 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 aquel, lo será también de estos.

Definición, que nos conduce a hacer diversos apuntes; por un lado viene a convalidar la corriente dialéctica que, denominarla de alguna forma, sigue nuestra legislación respecto del surgimiento de la relación de trabajo, en el sentido de que

⁶ DE POZZO, Juan. Manual Teórico Práctico del Trabajo. I Parte General. Segunda edición. Ediar, Buenos Aires. 1967. P. 132.

comprobada la prestación de un trabajo personal subordinado se aplica automáticamente la legislación laboral.

Anteriormente la antigua definición que de patrón daba la ley de 1931, este aspecto no era así, sino que condicionaba la existencia de la relación laboral en virtud de un contrato de trabajo, pues disponía en su artículo 4 que "patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".

De la misma manera, es importante destacar la consideración vertida por el Maestro Borrel Navarro, en cuanto a la trascendencia del criterio la Suprema Corte de Justicia de la figura jurídica del patrón, frente a las reclamaciones obreras, la que establece que para demandar al patrón, no tiene el trabajador que conocer sus características jurídicas, bastando sólo con que sea identificado.

Así pues, tenemos que de la definición legal analizada podemos tomar los siguientes elementos esenciales: El patrón puede ser una persona física o moral, y es quien recibe los servicios del patrón.

Por lo que toca al primer elemento, resulta que para la legislación laboral, es indistinto que se trate de una sociedad civil o mercantil, toda vez que lo importante es por lo que toca al segundo elemento, es decir, al dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación.⁷

⁷ Cfr. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Porrúa. México. 1994. P. 98.

1.3. TRABAJADOR.

Es el otro elemento subjetivo que compone la relación de trabajo, el hombre trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral. De igual forma este concepto ha recibido diversas denominaciones, tales como: obrero, operario, asalariado, jornalero, entre otros; sin embargo el concepto que ha recibido mayor aceptación tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador.

La propia Ley, en su artículo 8º, nos señala el concepto, al establecer que:

Artículo 8º. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de ésta disposición, se entiende - por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

De la definición legal antes transcrita, se pueden hacer diversas consideraciones de derecho.

En primer término, al referirse a que la persona física es la que presta el servicio, se descarta la posibilidad de que los sindicatos o una asociación pueda ser sujeto de un

contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, y como consecuencia que únicamente la persona física, esto es el ser humano, pueda ser sujeto de una relación de trabajo.

Como persona física, "trabajador", debemos entender en cuanto al sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, debemos considerar a ambos en igualdad de condiciones como derechos, para obtener y desempeñar un trabajo, así como adquirir el atributo de trabajador, de conformidad con el artículo cuarto Constitucional que establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley, en concordancia con la cual, el Código Civil vigente establece que los cónyuges tanto el hombre como la mujer, podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral social o familiar.

Al referirse en la definición a la prestación del servicio en forma personal, indica que sea el propio trabajador el que realice la actividad con motivo de la relación de trabajo o con motivo del contrato, y no por medio de otra, ya que las cualidades, y características del sujeto son lo que determinan la aptitud para realizar el trabajo.

Por otro lado, la definición que se analiza es concordante con la relación de trabajo, como con la de patrón, en el sentido de que no es requisito de existencia de la relación obrero patronales el contrato de trabajo, idea contraria que pertenecía a la corriente contractualista, ya que en la legislación vigente resulta suficiente el hecho de la prestación del trabajo, para que se aplique la misma.

A diferencia de la ley de 1931, y como se expresó con anterioridad, en esta definición se incorpora el concepto de subordinación, dejando al olvido la idea de dirección y dependencia hacia el patrón.

Desde la perspectiva del trabajador, la subordinación nos auxilia para distinguir dos formas de trabajo.

Por un lado, la prestación de los servicios profesionales en la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos incluyendo los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables; y por el otro, la relación de trabajo, entendida como el actuar en atención o bajo las normas e instrucciones que operan en la empresa.

RELACIÓN LABORAL. REQUISITOS DE LA SU DIFERENCIA CON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES.

No basta la prestación de un servicio personal y directo de una persona a otra para que se dé la relación laboral, sino que esa prestación debe reunir como requisito principal la subordinación jurídica, que implica que el patrón se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del esfuerzo físico, mental o de ambos géneros, del trabajador según la relación convenida, esto es, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio; esa relación de subordinación debe ser permanente durante la jornada de trabajo e implica estar bajo la dirección del patrón o su representante, además; el contrato o la relación de trabajo se manifiestan generalmente, a través de otros elementos, como son: la categoría, el salario, el horario, condiciones de descanso del séptimo día, de vacaciones, etc.; elementos que si bien no siempre se dan en su integridad ni necesita acreditar el trabajador tomando en consideración lo que dispone el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, si se dan en el contrato ordinario como requisitos secundarios

Por tanto, no es factible confundir la prestación de un servicio subordinado que da origen a la relación laboral regulada por la Ley Federal del Trabajo con el servicio profesional que regulan otras disposiciones legales; en aquel, como ya se dijo el patrón da y el trabajador recibe ordenes precisas relacionadas con el contrato, dispone aquel donde, cuando y como realizar lo que es materia de la relación laboral, órdenes que da el patrón directamente o un superior jerárquico, representante de dicho patrón, y en la prestación de servicios profesionales el prestatario del mismo lo hace generalmente con elementos propios, no recibe ordenes precisas y no existe como consecuencia dirección ni subordinación, por ende no existe el deber de obediencia ya que el servicio se presta en forma independiente sin sujeción a las condiciones ya anotadas de horario, salario y otras.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

**Amparo directo 300/93. Javier Lauro Rodríguez García.
31 de agosto de 1993. Unanimidad de votos. Ponente:
Ricardo Rivas Pérez. Secretaria: Gloria Flores Huerta.
Véase: Informe de 1986, Tercera Parte, Página 285.**

De esta forma y a manera de conclusión, diremos que la definición que proporciona la ley respecto de trabajador, se encuentra constituida por tres elementos fundamentales, que a saber son:

1. - La prestación de un servicio;
2. - Que ese servicio sea desarrollado en forma personal, y;
3. - Que ese servicio sea desempeñado de manera subordinada.

En relación al punto en comento, otro aspecto que resulta importante señalar, es el relativo a los trabajadores que son considerados por la ley como representantes del patrón: lo que nos lleva a destacar las disposiciones de nuestro ordenamiento laboral, relativas a esta clase de trabajadores, como lo son los directores, administradores y gerentes, así como al personal que ejerza semejantes funciones, aunque en sus designaciones y nombramientos no aparezcan con las denominaciones o categorías citadas, cuyos actos obligan al patrón en todo lo relacionado con sus trabajadores.⁸

Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

El representante patronal al que alude el concepto antes transcrito, no pierde la naturaleza de ser trabajador, ya que no se benefician directamente por los servicios que prestan otros trabajadores y además no pagan de su peculio el salario de aquellos: su función es precisamente la de representar a uno de los sujetos de la relación, que es el patrón.

⁸Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo Quinta Edición Sista. México 1996 P 76

Esta figura de la representación patronal no es algo nuevo, y podríamos asegurar que la razón de su existencia deriva de una problemática natural que requirió de soluciones netamente prácticas.

Se habla de una problemática natural, toda vez que a medida que transcurre el tiempo, la tecnología es cada vez más compleja, lo que sin duda alguna exigirá dentro del ámbito del derecho laboral, una pronta consideración.

En efecto, se debe reflexionar que el patrón en la era del expansionismo económico, no podrá atender personalmente los conflictos o cualquier tipo de vicisitud, surgida con motivo de la relación de trabajo, en las diversas empresas o sucursales ubicadas en muchas partes, sin el auxilio de los considerados representantes del patrón; lo anterior en una palabra resultaría "imposible", por tales circunstancias, la figura jurídica de los representantes del patrón, ha venido a dar solución, a las complicaciones que a través del tiempo se han ido presentando, facilitando en desarrollo del trabajo.

Por otro lado, y respecto al artículo once anteriormente transcrito, de su lectura se puede concluir que resulta innecesario algún mandato jurídico expreso, ya que los actos realizados por estos representantes, es una causa suficiente y bastante para obligar al patrón en todo lo relacionado con sus trabajadores.

Simplemente basta que el representante del patrón tenga a importancia o calidad que en forma enunciativa hace referencia el artículo once en comento, pues se deja abierta con la frase "y demás personas...", la posibilidad de que cualquier otro pueda ser considerado representante del patrón y por ende quede obligado éste, con los actos ejecutados por aquellos.

Una vez analizado el concepto genérico de trabajador, así como algunas consideraciones legales relativas al trabajo de confianza, en su vertiente de

representación patronal, es preciso señalar que existen diversas clases de trabajo y por ello de trabajadores.

En confirmación de lo anteriormente señalado, a guisa de ejemplo citaremos sólo algunos de ellos, como lo es el caso del trabajador de base, planta, temporal, eventual, temporada, a destajo, de confianza, entre otros; y que para su análisis se requerirá un estudio en forma particular, por lo que aquí únicamente nos limitamos a mencionar a algunos de ellos, pues la intención es únicamente la de ilustrar la compleja diversidad que existe en nuestra legislación sobre de este punto, apuntándose que, de cualquier forma, todas estas actividades, deben ser consideradas como trabajo subordinado y que por ese solo hecho se encuentran protegidas por la Ley Federal del Trabajo.

1.4. JORNADA DE TRABAJO

El término o vocablo jornada puede entenderse como: “el tiempo dentro del cual se desarrolla o se realiza un acontecimiento”⁹

Esta definición desde el punto de vista amplia y general, y sin referirse específicamente al trabajo, sólo nos hace alusión a un determinado lapso en el cual se desarrolla algún tipo de evento.

Por otra parte, y ahora sí, haciendo referencia al trabajo, para los autores Guillermo Caballenas y Luis Alcalá Zamora y Castillo, se entiende por jornada de trabajo: ...“el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal

⁹ Enciclopedia Jurídica OMEBA T. XVII. DRISKILL-ARGENTINA. 1982. P 29.

durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las ordenes del patrono o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral estipulada y exigible".¹⁰

Uno de los requisitos formales que exige la Ley que deba aparecer en el contrato laboral, es la expresión del tiempo de la jornada de trabajo, ya que es necesario que el trabajador y el patrón convengan el tiempo en que el primero va a prestar su fuerza de trabajo al segundo, claro está, siempre dentro de los límites legales, pues esto es un elemento indispensable para fijar el salario que le corresponda.

En este orden de ideas, lo autores Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia nos señalan que se puede definir la jornada de trabajo como: "La base del tiempo señalado como máximo por la Constitución y la Ley, que sirve para determinar el salario en el sentido más generalizado salario mínimo general y profesional que debe recibir un trabajador por su trabajo"¹¹

Como ya se señaló el establecimiento de la jornada de trabajo es importante, puesto que de esta forma podrá fijarse el salario que le corresponde al trabajador por prestar sus servicios a un patrón.

Por otra parte, encontramos que en el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, "se consideraba a la jornada de trabajo como la prestación efectiva del trabajo en un número determinado de horas"¹²

¹⁰ CABALLENAS DE TORRES, Guillermo y Alcala Zamora Castillo, Luis. Tratado de Política Laboral y Social. T. II Tercera Edición. Heliasta. Argentina. 1976. P. 92 y 93.

¹¹ RAMON, Eusebio y Ana Maria Tapia Ortega. Naciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pac. México. 1986. P 52.

¹² DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Quinta Edición. Porrúa. México. 1992. P 101.

Esta definición originaba situaciones totalmente inaceptables, como la de que el patrón estaba obligado a pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que perdiera, solo cuando estuviera imposibilitado para trabajar por culpa del patrón; si no se comprobaba la culpa del patrón, aún cuando el trabajador no la tuviera, el riesgo recaía sobre el trabajador.

A diferencia de lo anterior, nuestra Ley vigente en su artículo 58 señala que la jornada de trabajo “ es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Esta definición es producto de una nueva concepción del derecho del trabajo, ya que actualmente el trabajador puede presentarse a su trabajo y si el patrón no le ordena que desempeñe determinada actividad, puede estar inactivo y se considera que está cumpliendo con su jornada de trabajo al mantenerse a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La determinación a partir de qué momento el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo ha desatado cierta polémica o controversia, ya que por ejemplo el maestro Baltasar Cavazos Flores nos señala que por la definición que da nuestra Ley, se tendría que concluir que la jornada se iniciaría a partir del momento en que el trabajador sale de su casa para dirigirse a su trabajo, y en tal caso la jornada se aumentaría o se reduciría dependiendo de la distancia del domicilio del trabajador a su trabajo o dependiendo también del medio de transporte que el trabajador utilice.¹³

Por último, en cuanto a la fijación de la jornada laboral, observamos que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5º fracción III de la Ley Laboral, la jornada

¹³ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones del Derecho Laboral, Séptima Edición. Trillas. México. 1992. P. 141.

no debe ser inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje por lo que su fijación de acuerdo con la Ley, será nula y no producirá efecto legal alguno, toda vez que las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo son de orden público y de observancia obligatoria.

1.4.1. JORNADA DIURNA

De acuerdo con el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo “la jornada diurna es la comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas”.

Esto es, la jornada diurna tendrá una duración máxima de 8 horas mismas que podrán ser trabajadas entre las 6:00 de la mañana y las 8:00 de la noche. La limitación de la jornada no debe entenderse como algo general y absoluto, sino que debe atender a la naturaleza de cada trabajo, y a las circunstancias de prestación del mismo, ya que es evidente que no producen igual desgaste 8 horas de trabajo en una mina o en un módulo o en la recepción de alguna oficina. Es por esto que establecer máximos a las diferentes jornadas no significa que deban ser necesariamente de esas magnitudes, sino que quiere decir que no podrán exceder de esos límites, y consecuentemente por vía contractual pueden fijarse jornadas menores.

1.4.2. JORNADA NOCTURNA.

El artículo 60 de la Ley Laboral señala que la “jornada nocturna es la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas”.

En el caso de la jornada nocturna, ésta, tendrá una duración menor que la diurna ya que solamente comprende un máximo de 7 horas diarias.

La hipótesis por la que la jornada nocturna comprenda un menor tiempo, es porque el trabajo nocturno exige mayor atención y esfuerzo para los trabajadores, lo cual puede provocar entre otras cosas, accidentes de trabajo y disturbios emocionales. Esto es, lo que se pretende con reducir el trabajo nocturno es preservar la salud de los trabajadores tanto en el aspecto emocional como físico.

1.4.3. JORNADA MIXTA.

En el caso de este tipo de jornada el párrafo tercero del artículo 60 de la Ley multicitada, señala: “jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de la jornada 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”. En este supuesto la jornada mixta comprenderá a diferencia de la jornada diurna y de la jornada nocturna, solamente un lapso de 7 horas y media.

La definición que nos proporciona la Ley Federal del Trabajo, podemos señalar de una manera más sencilla y clara que si este tipo de jornada sobrepasa las once y media de la noche, por consiguiente dejará de ser mixta, y automáticamente se convertirá en una jornada nocturna.

1.5. PRUEBA LABORAL.

El concepto, por tratarse de una idea u opinión que conforma el entendimiento, nos deja claro que su resultado no se trata necesariamente de una verdad universal, sino de una cuestión netamente subjetiva, en la que la significación o el valor del tópico concebido variaba de persona a persona.

Es por ello, que al enfrentarnos con el estudio del concepto de la prueba laboral, encontramos una vasta diversificación de conceptos que estudiosos Juristas, particularmente procesalistas, tanto nacionales como extranjeros, han proporcionado, con la intención de explicar a la prueba.

De tal suerte que a continuación transcribiremos algunas de esas opiniones, con el propósito de identificar los elementos torales que la componen:

a) Según las partidas:

"Prueba es averiguamiento que se hace en juicio en razón de alguna cosa que es dudosa" (Ley 1ª. Título XIV, Partida 3ª.).

b) Adolfo Schonke, dice que:

"Se entiende por prueba la actividad de las partes y del Tribunal encaminada a proporcionar al Juez la convicción de la verdad o falsedad de un hecho"¹⁴

c) Para Rafael de Pina:

"La palabra prueba, en su sentido estrictamente gramatical, expresa, la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento u otro medio de que pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa".¹⁵

¹⁴ SCHONKE, Adolfo. Derecho Procesal Civil. Bosch. Barcelona. 1950. P. 198

¹⁵ DE PINA, Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles. Porrúa. México. 1942. P. 35.

d) Vincenzo Manzini, expone que:

"La prueba es la actividad procesal inmediatamente dirigida al objeto de obtener la certeza judicial, según el criterio de la verdad real acerca de la imputación o de otra afirmación o negación que interese a una providencia de Juez".¹⁶

e) Leo Rosemberg,

"Estima que es una actividad que debe fundar en el Juez el convencimiento de la verdad o falsedad de una afirmación".¹⁷

f) Federico Sanz Tome, la concibe:

"Como acto o actos procesales en los que intervienen o pueden intervenir las partes, terceras personas y el Magistrado del Trabajo, cuyo fin es acreditar la certeza y realidad de los hechos en que ha de apoyarse el derecho a aplicar por el Magistrado, y, en su caso, por el Tribunal Superior en la sentencia".¹⁸

g) Refiriéndose a su naturaleza, Eduardo Pallares, afirma:

que probar es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición.

De esta manera pudiéramos continuar invocando otras muchas definiciones sobre la prueba, ya que dentro de este campo del Derecho Procesal, como dijimos existe una vasta gama de opiniones al respecto, sin embargo, consideramos pendiente cesar en la

¹⁶ MANZINI, Vincenzo. Tratado de Derecho Procesal, t III. Ejea. 1952. P. 197

¹⁷ ROSEMBERG, Leo. Tratado de Derecho Procesal, t II. Ejea. Buenos Aires. 1955. P. 200

¹⁸ SANZ TOME, Federico. La Prueba en el Proceso Laboral. T. I. Lex Nova. Valladolid. 1990. P. 6.

transcripción de conceptos para fijar un punto concluyente que nos permita analizar lo que es el objeto de la prueba, por considerarlo un elemento trascendental en todo concepto.

Para ello, consideramos pertinente rescatar todas las coincidencias, que por ser elementos imprescindibles, han tenido que ser utilizados de una u otra por aquellos que han propuesto su concepción; de tal manera, diremos que en forma general, las pruebas son el camino para llegar a la verdad y que por lo tanto son fundamentales dentro de un juicio en virtud de que son el medio natural por el cual las partes ponen a disposición del juzgador elementos de convicción que conformará una decisión.

CAPÍTULO 2.- DESARROLLO HISTÓRICO.

- 2.1. Del Derecho del Trabajo
 - 2.1.1. En Europa
 - 2.1.2. En México
- 2.2. De la Jornada de Trabajo
 - 2.2.1. En Europa
 - 2.2.2. En México
- 2.3. Visión retrospectiva de la carga de la prueba y su inclusión en la Legislación Mexicana
- 2.4. Principios sociales de la Constitución de 1917
- 2.5. Ley Federal del Trabajo de 1931
- 2.6. Ley Federal del Trabajo de 1970
- 2.7. Jurisprudencias previas a la reforma de 1980

CAPÍTULO 2

DESARROLLO HISTÓRICO

2.1. DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1.1. EN EUROPA

En los inicios de la humanidad el hombre no tuvo que recurrir para lograr su subsistencia más que a su propio esfuerzo, no necesitó por tanto utilizar el trabajo de sus semejantes toda vez que sus carencias eran primarias. En el transcurso del tiempo, el hombre al irse agrupando socialmente va teniendo poco a poco que perecer de servirse de otros ya sea en forma de colaboración o en forma subordinada. Es entonces cuando valiéndose de la superioridad física o numérica, un grupo influye sobre otro, logra someterlo y lo utiliza en la satisfacción de las actividades más rudimentarias, apareciendo en la historia social, el régimen de la esclavitud, toda vez que el esclavo era considerado como un objeto y como tal, susceptible de apropiarse.

Posteriormente a esta idea va evolucionando y en Roma, con la Rebelión de Espartaco, desaparece la idea de que el trabajo subordinado debería regirse por medios esclavizantes surgiendo como consecuencia nuevas instituciones para regularlo.

Es ahí cuando los juristas empiezan a preocuparse por reglamentar la libre contratación de la fuerza humana. El hombre, al tener libre albedrío para proporcionar su fuerza de trabajo, exige un mejor trato.

En Roma, aunque no fue definido ni reglamentado el trabajo dependiente, los juristas imperiales hicieron la distinción entre la *locatio conductio operis* y la *locatio conductio operarum*, figuras éstas que han tenido una gran influencia sobre las legislaciones occidentales apareciendo en la reglamentación dentro de los ordenamientos comunes en instituciones tales como el servicio doméstico, el trabajo por jornal, el trabajo a destajo, el contrato de obra a precio alzado, el aprendizaje, el hospedaje, etc.

En la Edad Media lo que podría llamarse Derecho de Trabajo, son las normas reglamentarias de la organización y funcionamiento de las corporaciones.

Durante este periodo histórico se encontraban los hombres organizados en regímenes corporativos integrados por personas dedicadas a la misma actividad y se hallaban conformados en estratos de Maestros, Compañeros, Oficiales y Aprendices. Era un régimen artesanal en el cual los propietarios de los talleres eran los Maestros, únicos en imponer la reglamentación en cuanto a la prestación de servicios que prestaban los demás, por lo que no puede equiparse esa imposición al Derecho Laboral de nuestros días. Este en realidad se bosqueja, cuando la Revolución Industrial crea una gran masa humana de trabajadores que se revelan a la situación semiesclavizante que origina la industrialización, toda vez, que puesta en función la ley de la oferta y la demanda y existiendo un gran número de obreros desplazados por la máquina, los empresarios abusan de esta situación e imponen condiciones inhumanas al trabajo.

Es en este capítulo de la historia (siglo XIX) cuando la clase obrera se rebela y exige la creación de un derecho, pero, no hay un derecho a semejanza del común, sino una codificación de normas proteccionistas de su clase, para evitar la explotación de que eran objeto.

Es ahí donde vemos el origen próximo del Derecho del Trabajo.

El problema destaca en Inglaterra, cuando Hargreaves inventó la primera máquina de tejer (1764) provocando desocupación en masa de los trabajadores manuales, quienes se ven obligados a defenderse de las injusticias formando asociaciones o Trade Unions las que al ser reconocidas en 1824 por el Parlamento Ingles, consagran en la historia el reconocimiento del derecho de asociación obrera.

Este hecho favoreció a toda Europa pues hizo redoblar los esfuerzos de los obreros de otros países para conseguir la legislación laboral pugnando por mejores condiciones de trabajo y un nivel de vida superior lográndose conquistar en diversos campos, con mayores o menores beneficios, pero siempre luchando por conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y tratando de garantizar prestaciones razonables que permitieran al trabajador una vida decorosa a la vez que el derecho laboral cobro vida propia, independizándose cada vez más del derecho civil, elaborando reglas autónomas, derivadas de las urgentes necesidades del proletariado y con la finalidad de cumplir las aspiraciones de una sociedad nueva.

Se encontraban en tal situación de desamparo las masas trabajadoras bajo el sistema liberal que se origino a favor de ellas una tendencia favorable representada por las criticas hechas al capitalismo, en especial, por la iglesia Católica, el socialismo utópico y el socialismo científico.

Estas doctrinas atacan con dureza la existencia de la propiedad privada y la consideran como la fuente de toda injusticia.

La iglesia Católica, a través de las Encíclicas Papales, especialmente la *Rerum Novarum* Quadragésima Anno y *Mater et Magistra* analiza la cuestión obrera, apuntando las respuestas a los problemas sociales de la época.

El Papa León XII en su Encíclica *Rerum Novarum* critica el régimen capitalista, no en cuanto a que se sustenta sobre la propiedad privada de los medios de producción, sino, a las ganancias excesivas del capital a costo del sacrificio de los trabajadores, lo cual, coloca al régimen capitalista en una posición contraria a la justicia y al bien común.

El socialismo utópico también tuvo gran influencia en el cambio operando en el derecho del trabajo. Esta doctrina se encontraba apoyada en una base falsa, utópica, al pretender que la clase poseedora o patronal de motu proprio iba a reformar el sistema capitalista, aboliendo la propiedad privada y haciendo una participación más equitativa de la riqueza, de ahí su nombre de Socialismo Utópico.

Por último, el Socialismo Científico cuyo máximo exponente fue Carl Max señala como principal fuente de explotación del proletariado, la propiedad privada de los medios de producción, y esto lo explica apoyándose en la teoría de la plusvalía.

Según esta doctrina, en todo régimen de propiedad privada, el trabajador que presta sus servicios mediante un salario es explotado por el patrón, pues, consistiendo el valor del cambio de las mercancías en la cantidad de trabajo social incorporado a ellas, el obrero proporciona al empresario una cantidad de trabajo que es siempre mayor de la incorporada al salario que percibe, lo que se explica porque el trabajo no es sino una mercancía, cuyo valor se encuentra determinado, a su vez, no por su rendimiento, sino por la suma de mercancía, horas de trabajo social, necesarias para que el obrero pueda subsistir y reproducirse; la diferencia entre las cantidades constituye la plusvalía, que es, según lo dicho, un cierto número de horas de trabajo que el empresario conserva, despojando al operario.¹⁹

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P. 2.

Carl Max y Federico Hengel como representantes y máximos exponentes del socialismo científico, lo consideraron como una ciencia económica.

Esta ciencia tenía como meta la desaparición de la propiedad privada de los medios de producción, como eran las industrias y la tierra, para lo cual los obreros tendrían que conquistar el poder político, establecer una dictadura, y crear un poco más tarde, una sociedad sin clases. Originalmente pues, el derecho del trabajo es una legislación de clases que surge como consecuencia necesaria para evitar la explotación del proletariado, por lo tanto consideramos que la posición original de tal rama del Derecho, fue la de amparar a los trabajadores frente a los patrones, estableciendo paulatinamente las condiciones que el legislador ha supuesto ser aquellas en que los obreros contratarían si estuvieran en igualdad de circunstancias.

Reconocemos sin embargo que el derecho del trabajo ha dejado de ser exclusivamente una legislación protectora de la clase obrera, situación derivada de un mayor equilibrio de las clases antagónicas y sobre el interés particular de las mismas, el legislador sitúa el interés nacional.

Al respecto, nos dice el Dr. Baltasar Cavazos Flores:

“...el Derecho laboral nació ante la necesidad imperiosa de proteger a los trabajadores no sólo de los eventuales abusos del capital sino también del propio maquinismo que normalmente provocaba su desempleo.

Sin embargo pensábamos también, que lo anterior no quiere decir que el Derecho del Trabajo sea un derecho unilateral que, por proteger al trabajador deba, necesariamente, “desproteger” al patrón, ya que, como lo hemos sostenido, el Derecho Laboral no puede concebirse como patrimonio exclusivo de alguno de los factores de

la producción, sino como un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo”.²⁰

2.1.2. EN MÉXICO.

El Derecho del Trabajo en México nace en nuestro país a raíz de la convulsión histórica de 1910. Anteriormente todo lo relacionado al trabajo subordinado se encontraba como en Europa, regulado por el derecho común. En nuestro país siempre se tomó en consideración la dignidad de la persona humana y así, la exposición de motivos del Código Civil de 1870, estableció, al referirse al servicio doméstico, lo siguiente:

“Este contrato, que forma el capítulo tercero del título de arrendamiento en el Código Francés, se llama, comúnmente, alquiler o locación de obras. Pero como sea cual fuera la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Más semejanza tiene con el mandato, por lo que en ambos contratos el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos que no quiere o no puede ejecutar por sí mismo; por que en ambos contratos el mandatario, proporcionalmente, adquiere obligaciones y porque en ambos se busca la aptitud. Esto será más intelectual en uno y más material en otro; pero en ambos supone una cualidad moral; por que nadie puede prestar un servicio, sea el que fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades peculiares del hombre. Por estas razones, la comisión no sólo separó el contrato de obras del de arrendamiento, sino que, considerándolo como cualquier otro

²⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Trillas. México. 1964. P. 87.

pacto, lo colocó después del mandato, por los muchos puntos de semejanza que con él tiene".²¹

Al triunfo del movimiento revolucionario, surgen los valores humanos de la clase intelectual progresista, quienes teniendo conocimiento de las legislaciones en materia de trabajo en otras naciones, influyen en sus respectivas entidades federativas para obtener la reglamentación de algunos aspectos de vital importancia obrera.

Surgen como consecuencia diversos ordenamientos reglamentarios de las relaciones obrero-patronales, con visos proteccionistas hacia la clase trabajadora.

Entre estos podemos mencionar las leyes de José Vicente Villada en el Estado de México, la de Bernardo Reyes en Nuevo León, en Jalisco, la de Manuel M. Dieguez y Manuel Aguirre Berianga, las de Candido Aguilar y M. Agustín Millán en Veracruz, la ley del 28 de Septiembre de 1916.

En el Distrito Federal, el proyecto de ley de Zubaran Capmany, por último la consideramos la de mayor importancia o sea la ley promulgada el 11 de Diciembre de 1915 por el Gobernador de Yucatán, General Salvador Alvarado; creemos que esta última reglamentación fue la más completa, en virtud de que analizaba el aspecto individual del trabajador, el fenómeno socio económico, reglamentaba los paros y las huelgas etc.

El movimiento Revolucionario Mexicano de 1910 se consolidó jurídicamente en el Congreso Constituyente que se reunió en la Ciudad de Querétaro el 1º de Diciembre de 1916.

²¹ DE LA CRUZ, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Porrúa. México. 1966. P 63.

Cabe hacer nota que los que redactaron el proyecto de Constitución, trataron de elaborar un estatuto superior al de 1857 pero siguiendo los lineamientos de las clásicas constituciones políticas, sin embargo, en el seno del Congreso Constituyente y en especial en el dictamen y primera discusión del artículo 5º Constitucional surge por primera vez el propósito de encuadrar garantías obreras tales como: jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres, y descanso semanario, expresándose que otros principios de idéntica naturaleza, como igualdad de salario por igualdad de trabajo, derecho a indemnización por accidentes profesionales, etc., deberán incluirse como garantías constitucionales.

Consideramos que fue en un acto de espontaneidad de los depuestos Constituyentes de Querétaro, como se incluyeron en la Carta Magna de 1917 los derechos consagrados en los artículos 27 y 123 aunque se puede afirmar que se trataba de innovadores sociales profanos en la ciencia jurídica, poseían en cambio un conocimiento inmediato de los graves problemas que dieron origen al movimiento armado y por tanto, la conciencia de que algunos principios fundamentales deberían consagrarse en la máxima ley. Quizá no captaron su calidad de innovadores al incluir derechos sociales en la Constitución Política pero obrando de buena fe, lograron acoger ideas, principios e instituciones jurídicas adelantadas para su época demostrando el firme propósito de establecer un régimen social con base en los derechos mínimos que deben disfrutar los trabajadores, mismos que consignaron en el artículo 123 de la Constitución General de la República Mexicana.

Nuestros constituyentes rompieron en Querétaro el modelo clásico de la Constitución sometida a su estudio, sin darse cuenta de que estaban dando vida a un nuevo sistema constitucional. Y así, merced al esfuerzo creador de aquellos hombres representativos del movimiento revolucionario, surgió la primera declaración constitucional de derechos sociales en la historia universal.

En México, por primera vez en la historia Constitucional de la humanidad se incorporó a esta ley suprema la protección al trabajador, ésto sucedió en la Vigésima Quinta Sesión Ordinaria del Congreso Constituyente reunido en la Ciudad de Querétaro, por la tarde del día 28 de Diciembre de 1916. Fue una moción presentada por el Diputado por Puebla, Froylán C. Manjarrez, leída por el Secretario en funciones del Congreso. La moción decía lo siguiente:

"Es ya el tercer día que nos ocupamos de la discusión del artículo 5º. que está en debate. Al margen de ellos hemos podido observar que tanto los oradores del pro como los del contra, están anuentes en que el Congreso haga una labor todo lo eficiente posible en pro de las clases trabajadoras.

Cada uno de los oradores en su mayoría, haciende a la Tribuna con el fin de hacer nuevas proposiciones, nuevos aditamentos que redunden en beneficio de los trabajadores. Esto demuestra claramente que el problema del trabajo es algo muy complejo, algo de lo que no tenemos precedente y que, por lo tanto, merece toda nuestra atención y nuestro esmero.

A mayor abundamiento, debemos tener en consideración que las iniciativas hasta hoy presentadas no son ni con mucho la resolución de los problemas del trabajo, bien al contrario quedan mucho escollos y muchos capítulos que llenar; nada se ha resuelto sobre las indemnizaciones del trabajo, nada se ha resuelto sobre las limitaciones de los capitalistas, nada se ha resuelto sobre el seguro de vida de los trabajadores y todo ello y más, mucho más aún es preciso que no pase desapercibido de la consideración de esta honorable asamblea.

En virtud, y por otras muchas razones que podrian explicarse y que es obvio hacerlas, me permito proponer a la honorable asamblea, por el digno conducto de la presidencia que se conceda un capítulo exclusivo para tratar los asunto del trabajo.

cuyo capítulo podría llevar como título "Del Trabajo" o cualquiera otro que estime conveniente la asamblea

Asimismo me permito proponer que se nombre una comisión compuesta de cinco personas o miembros encargados de hacer una recopilación de las iniciativas de los diputados, de datos oficiales y de todo lo relativo a este ramo, con el objeto de dictaminar y proponer el capítulo de referencia, en tantos artículos cuantos fueren necesarios".

Querétaro de Arteaga, 28 de Diciembre de 1916.F.C. Manjarrez. ²²

Esta idea se vio cristalizada en el capítulo que el constituyente denominó "Del trabajo y de la Previsión Social" constante de un solo precepto el artículo 123. En él se vaciaron todas las discusiones y divagaciones que se habían sostenido al analizar el artículo 5° del Proyecto.

El precepto elaborado por el Congreso de Querétaro regía sólo para los trabajadores contratados por particulares, así, los empleados del Estado no quedaban protegidos constitucionalmente.

El artículo 123, así como el 27 constitucionales estudiados, constituyen las más importantes y progresistas realizaciones sociales de la Revolución Mexicana. El artículo 27 contiene el principio de que la tierra debe ser de quien la trabaja; el artículo 123, la directriz fundamental, consiste en impartir la mayor protección al supremo patrimonio del hombre, su trabajo.

²² DIARIO DE LOS DEBATES. Congreso Constituyente. Período Único. Querétaro. 28 de Diciembre de 1916. Tomo II N° 38 P 737 Leído por un Secretario

En el Constituyente de 1917 se dejó como facultad de los Estados, la reglamentación del artículo 123 Constitucional hasta el 21 de Agosto de 1929 en que por reforma hecha ha la fracción X del artículo 73 de la Constitución General de la República, se hizo de la exclusividad del Poder Legislativo de la Unión, el conocer sobre materia de trabajo.

Siendo Presidente de la República el Ing. Pascual Ortiz Rubio, en Agosto de 1931, se sanciona con el Congreso de la Unión la primera ley reglamentaria del artículo 123 (Ley Federal del Trabajo), la cual, salvo algunas modificaciones, está aún en vigor.

El Congreso Federal aprobó, en 1938, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y el 21 de Octubre de 1960 se adicionaba el artículo 123 con el apartado "B" que contiene los principios rectores de la relación de trabajo entre el Estado y los servidores públicos.

En 1962 se reformaron las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, así como los relativos a salarios mínimos y participación de utilidades.

La Ley Federal del Trabajo contiene disposiciones tanto de derecho sustantivo como de derecho procesal.

Esta codificación fue realizada con el fin de establecer tanto en sus preceptos de derecho sustantivo como en el procedimiento un derecho *suigeneris* que no podía ser regulado por el derecho común, para poder así cumplir con la intención del constituyente y por consiguiente llevar a cabo lo preceptuado por el artículo 123 constitucional.

Dentro de los preceptos de derecho procesal regulados por la Ley Federal del Trabajo, se palpa la intención de resolver los problemas que pudieran suscitarse por las

relaciones obrero- patronales en el menor tiempo posible, de ahí, que el procedimiento contenido sea el de un juicio sumario suigeneris, o más bien dicho, sumarísimo. Dentro de esta reglamentación procesal no solamente existen preceptos de mero procedimiento sino también algunos que inspirados en la idea de seguridad jurídica y por la naturaleza sumaria del juicio tratan de evitar la eternización de los conflictos.

2.2. DE LA JORNADA DE TRABAJO

2.2.1. EN EUROPA

Se hará una reseña de las diversas condiciones laborales y sociales en que se encontraban las personas, que como ya veremos, van desde condiciones que pueden considerarse como ínfimas o inhumanas, hasta aquellas que con el paso del tiempo se han ido modificando, favoreciendo y reivindicando afortunadamente, a los derechos de los trabajadores.

Iniciando primeramente con Grecia y Roma, civilizaciones que han sido muy importantes en la historia, y en donde se observará como era la estructura de sus poblaciones y cuales las condiciones laborales y sociales de las mismas.

En Grecia la estructura de la población Griega fue idéntica a la de todos los pueblos de la antigüedad, ya que la esclavitud marcó en ellos una división profunda; y es así, como observamos que el hombre libre, pobre o rico, tenía la libre disposición de su persona y de sus bienes, es decir, era sujeto a Derecho, miembro o ciudadano de su Estado. Pero frente a él se encontraba el esclavo, quién era considerado como un bien

patrimonial, y de cuya vida disponía libremente el propietario, pues carecía de personalidad, era simplemente una cosa.

En este sentido, el autor Jesús Castorena nos señala lo siguiente:

“Uno de los negocios más practicados en la antigüedad por sus grandes rendimientos, fue la compra-venta y el alquiler de los esclavos. Los esclavos eran masas indiferenciadas, homogéneas, como cualquier mercancía”.²³

Por otra parte encontramos que entre el esclavo y el hombre libre habían clases intermedias, como la de los bárbaros o forasteros, que eran extranjeros que podían dedicarse al comercio, pagaban impuestos y prestaban el servicio de las armas; y la clase de los metecos, la cual no tenía derechos ciudadanos, pero podía adquirir tierras.

El hombre libre, en cambio, con todos los derechos ciudadanos, integró típicas clases sociales determinadas por una diferente ocupación. Las principales fueron, la sacerdotal, constituida no nada más por los sacerdotes, sino también por los funcionarios, físicos tesoreros y administradores; la de los nobles, que eran las personas que mantenían relaciones más o menos estrechas con la Corte, como lo eran los consejeros, cronistas y guardias; la de los trabajadores del campo, de las minas, los artesanos y comerciantes; y la de los propietarios y banqueros.

En lo que se refiere a las condiciones laborales de los trabajadores, encontramos que éstas eran sumamente duras, ya que por ejemplo, se daban largas jornadas en las cosechas del campo.

23 CASTORENA, J. Jesús. Manual del Derecho Obrero. Sexta Edición. Fuentes Impresoras. México. 1984 P. 9

No solamente en el campo era difícil la situación, sino que, como nos comenta el autor Alberto Carro Igelmo: "El trabajo en las minas era evidentemente más penoso. Tenemos descripciones de las angostas y sinuosas galerías a gran profundidad, en malas condiciones de aireación. Sabemos que permanecían 10 horas de trabajo en sus puestos, ya que el aceite de las lámparas estaba dosificado para esta duración" ²⁴

La población de Grecia satisficó sus necesidades básicas por regla general, a través de la industria familiar, pero también por medio del trabajo de los esclavos y de los hombres libres para abastecer a la ciudad y llevar sus productos a círculos más amplios.

La práctica de un oficio en Grecia fue vista con desprecio por los hombres libres, sin embargo no fueron escasas las ocasiones en que éstos se dedicaban a la artesanía, y el artesano era a su vez productor y comerciante, produciendo para sí y para la ciudad.

Los artesanos Griegos se agruparon y constituyeron asociaciones de oficio, pero estas asociaciones de poco sirvieron, ya que no les preocupaban los problemas que tenían a su servicio y que fueron por regla general esclavos; por lo que se explica con ello por que razón en Grecia no hubo Leyes de Trabajo.

En Roma, existían dos clases sociales; la de los patricios y la de los plebeyos. Los patricios eran los descendientes de las primeras familias que se establecieron en Roma, mientras que los plebeyos constituyen el resto de la población venida posteriormente. A su vez, la clase de los plebeyos se divide en rústica, integrada por

²⁴ CARRO IGELMO, Alberto José. Historia Social del Trabajo. Séptima Edición Bosch. España. 1986.
P 100

pequeños propietarios del campo y en urbana, que eran los que se dedicaban a las actividades comerciales y artesanales.

Refiriéndose a estas dos clases sociales existentes en Roma, el autor Eugene Petit nos comenta que la clase de los patricios constituía una nobleza de raza, además de que sólo ellos podían participar en el mando o Gobierno del Estado y gozaban de todos los privilegios que se le concedían al ciudadano romano; y que por su parte, la clase de los plebeyos, también llamada le plebe, pasaba a ocupar en la ciudad una categoría o rango inferior, ya que no tenían ninguna participación en el gobierno, se les tenía prohibido su ingreso a las funciones públicas y además, no podían contraer matrimonio legítimo con los patricios.²⁵

Los plebeyos y los patricios constituían o integraban a los ciudadanos, es decir, a los hombre libres y frente a éstas se encontraban los esclavos, quienes como en todo pueblo antiguo eran utilizados para realizar las labores serviles más bajas; pero a diferencia de los demás pueblos, en Roma se institucionaliza la esclavitud, lo que trae consigo que las condiciones de vida de estas personas se vean muy afectadas, hasta llegar al punto que el amo podía disponer incluso de sus vidas.

Por lo que respecta a las causas originadoras de la esclavitud, tenemos principalmente la siguiente: a) la guerra donde el enemigo no tiene ningún derecho, y el vencedor puede apropiarse tanto de la persona, como de los bienes del vencido; b) los hijos de mujer esclava nacen esclavos; c) la condena de ciertos delitos y penas; d) el matrimonio de una mujer con un esclavo, que así mismo la convierte en esclava.

En cuanto a la extinción de la esclavitud, el autor Alberto Carro Igelmo nos señala que la formula general de producirse era por medio de la manumissio vindicta,

²⁵ PETIT, Eugene. Derecho Romano. Porrúa, México. 1984. P 34.

que consistía en la compra de su libertad por el propio esclavo; la *manumissio censu*, que se producía cuando el esclavo era inscrito como hombre libre en el censo; la *manumissio testamenta* y otorgamiento por el causante de la libertad (*mortis causae*) y la *manumissio ecclesia*, que consistía en la libertad del esclavo mediante fórmulas religiosas.²⁶

Por otra parte es precisamente en Roma en donde se encuentran las disposiciones que regulan la prestación del trabajo por cuenta ajena (subordinado y remunerado) a través de una figura denominada *locatio conductio operarum* que se trataba de un convenio por el cual un hombre libre se comprometía a prestar sus servicios a otro, durante un determinado tiempo y mediante el pago de una remuneración.

Fue diferente de la *locatio conductio rei* (arrendamiento de cosas, animales, o esclavos) y de la *locatio conductio operis*, que era más bien un contrato por el cual una persona encargaba a otra la ejecución de un trabajo que está realizaba a través del personal a su servicio, bajo su dirección y responsabilidad, mediante el pago de una cantidad determinada.

Distintas también, a la *locatio conductio operarum*, fueron las *operas liberaris* que correspondían más propiamente a los contratos de servicios profesionales (médicos, artistas, abogados y otros) en los cuales la subordinación no aparecía.

No obstante lo señalado en los últimos párrafos, se puede decir que la reglamentación del arrendamiento de servicios dentro del sistema de Derecho Civil, no puede estimarse suficiente para afirmar la existencia del Derecho del Trabajo en Roma, pues se trataba de una institución aislada, reguladora de la relación de trabajo.

²⁶ Cfr. CARRO IGELMO, Alberto José. Ob. Cit. P. 25.

No se contaba, en consecuencia, con un cuerpo sistemático de instituciones laborales que justificaran la autonomía científica y didáctica del Derecho del Trabajo.

El carácter servil atribuido por la sociedad Romana al trabajo del hombre, además del reconocimiento de la esclavitud, hacen imposible la existencia del Derecho del Trabajo en esa época.

Y por lo que se refiere a las agrupaciones de oficios profesiones, éstas no pueden considerarse como un antecedente de los sindicatos, pues más que frentes de resistencia fueron asociaciones mutualistas de inspiración religiosa y carácter asistencial, es decir, organizaciones de defensa interna y de ayuda recíproca entre sus miembros, y su funcionamiento como sindicatos es poco factible, pues sus miembros no tenían conciencia de que eran trabajadores integrantes de una misma clase, y es precisamente la conciencia de clase un factor imprescindible para la existencia del Derecho del Trabajo y la vida de los sindicatos.

En la edad media se da un extraño fenómeno social ya que el hombre comienza a dispersarse, se aísla mutuamente, lo que provoca su asentamiento en diversas ciudades. Cada ciudad era un todo y que debía producir lo que necesitaba y tenían que consumir lo que producían, lo que daba como resultado que no se impusieran largas jornadas de trabajo, pues en realidad era poco lo que se producía. Fue pues, una economía cerrada y de consumo local la que privó en esta época.

En la Edad Media, fueron tres las instituciones que tuvieron una directa e íntima relación con la historia social del trabajo, y son: la iglesia, el feudalismo y los gremios.

Por lo que se refiere a la iglesia, ésta, ejerció una influencia decisiva con su magisterio sobre todo las órdenes de la vida y naturalmente en el del trabajo. Su doctrina

era seguida y obedecida sin discutir, y cuando, en algún momento, alguien quería romper la sumisión, la iglesia pronto la hacía volver al orden.

La iglesia tenía arma que influía sobre el poder, y que era la excomunión, la cual obligaba a las personas al vínculo de obediencia y fidelidad; era como un rechazo o un castigo para aquellos que la desobedecieran.

Precisamente por su participación en el poder y por la enorme influencia que tenía con el mismo, la iglesia incurrió, en esta época en diversos abusos e inmoralidades que tuvieron que ser corregidos con posterioridad, como es el caso de evitar el matrimonio de los clérigos y la corrupción que se originaba también por el mismo poderío y dominio del que gozaba la iglesia.

Por su parte, el feudalismo fue el sistema social, económico y político que estructuró a la Edad Media, y los elementos que lo integraban fueron los siguientes: a) donación de tierras hecha por el rey al noble en pago de servicios y como compromiso militar; b) establecimiento de un lazo de fidelidad entre el donatario (vasallo) y el donante (señor); c) irrevocabilidad de donación, ya que las tierras dadas en el feudo son transmitidas a los herederos; d) reconocimiento en el vasallo de soberanía jurisdiccional, con lo cual se confunde la propiedad y el poder político. Consecuentemente el vasallo se adjudica el poder de señorío sobre los habitantes del feudo; e) conversión de los cambios políticos en privilegios privados y hereditarios, que ni el propio rey puede suprimir; y, f) el vasallo, a su vez, puede enfeudar otros feudos, con lo que se establece toda una jerarquía feudal.

El señor feudal tenía determinados derechos sobre sus vasallos y sus tierras, y por consecuencia la relación laboral existente, entre ellos tenía que estar fundada en sentimientos de jerarquía, de sumisión, y sometida a un profundo poder de la autoridad señorial y eclesiástica.

Y por lo que se refiere a los gremios, diremos que éstos, eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados, así como la recíproca ayuda económica entre ellos.

Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros. Los maestros eran los dueños de los medios de producción, y prácticamente eran los patronos; y por su parte los oficiales y los compañeros, eran los trabajadores.

Así mismo tenían sus propias leyes y reglamentos, y la jornada de trabajo se fijaba por los estatutos de cada gremio. Dichos estatutos regularon además de la jornada de trabajo, los descansos dominicales y religiosos, el despido, la reducción de la jornada en los días sábados, y los salario.

La duración de la jornada de trabajo variaba según la época o estación del año y según el país, pero por lo general no pasaba de 10 horas en verano y de 8 en invierno, y además se daba la prohibición de trabajo nocturno, pero esto, era provocado más por razones técnicas que por protección al trabajador, pues no se contaba con un adecuado alumbrado.

Debido a las contradicciones que surgieron en el seno mismo de los gremios, se fueron dando diferencias de clase, lo que provocó que se fueran extinguiendo con el tiempo; este proceso culminó con el edificio de Turgot, del 12 de marzo de 1776 que suprimió la agrupación gremial, y con la ley Chapellier de junio de 1791 que prohibió la asociación de las personas en general, y que fue el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para determinar el nacimiento de fuerzas sindicales del proletariado.

En la época moderna regían los principios de la doctrina liberal-individualista, una concepción filosófica de la sociedad y del hombre y que se fundamentaba en la teoría del derecho del ser humano, como consecuencia y derivación de las ideas de los enciclopedistas franceses.

Esta corriente, esencialmente, pugnaba por que se dejara el hombre al campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades, por que el hombre es, según los pensadores de esta corriente, un ser por naturaleza libre; y que quedaba a cargo del Estado, como facultad exclusiva, garantizar dicho ejercicio, es decir, el papel de Estado policía.

Se sostenía que no había la necesidad de que estuviera presente ninguna clase de voluntad colectiva, refiriéndose obviamente al Estado, para organizar el mundo económico, ya que éste último marchaba por su propio impulso, y tampoco era necesaria ninguna previsión razonada o convenio previo entre los hombres en esta organización, por lo cual nada debería interpretarse en su marcha.

La igualdad ante la Ley y la libertad para contratar son los factores jurídicos que incorporó la Revolución francesa al desaparecer el régimen corporativo, y con ello surgen jornadas de trabajo prolongadas y abusivas.

Estas largas jornadas laborales, fueron provocadas también por el requerimiento de una producción más grande y más intensa, debido a la creación y al crecimiento acelerado de los Estados modernos, y es por ello que se necesitaban más productos y a precios más reducidos para poder conquistar otros mercados; y para abaratar el producto se bajaban los salarios y se prolongaban las jornadas.

En esta época, el Estado, en razón del principio de la libertad para contratar, no intervenía y lo sagrado del contrato impedía que la Ley limitara esa libertad para pactar,

llegándose a fijar las jornadas de acuerdo a las necesidades de la industria, sin tomar en cuenta la situación de la mano de obra.

Y es así, que con lo expuesto anteriormente, se puede decir que en esta época es en donde más se permitió abusar del trabajador, ya que con el llamado principio de la autonomía de voluntad, se consentía a las partes contratar libremente, lo que provocó que al trabajador, más desprotegido por naturaleza, tuviera que sufrir y soportar las condiciones de trabajo inhumanas y abusivas que se le imponían.

En la época contemporánea, en virtud de las nefastas consecuencias que la doctrina liberal-individualista había ocasionado en la sociedad, y sobre todo en la clase trabajadora, se empezó a cuestionar la bondad de sus principios. Es por ello que en la época contemporánea comenzó a surgir una gran oleada de críticas, desde aquellos que limitaban a demandar el saneamiento de algunos de los defectos de esa corriente, hasta las que venía en el sistema mismo la causa de todos los males y que, por tanto luchaban declaradamente en su contra, en pos de un Estado más justo y humano.

Es así, como se reacciona en contra de esos abusos desencadenados por la libre contratación, los cuales, como ya se dijo, provocaron el trato más justo.

De acuerdo con lo que nos señala la Enciclopedia Jurídica OMEBA, encontramos que en esta época; “Decae el principio de la autonomía de la voluntad y comienza a imponerse la legislación que reduce los límites de la jornada, en forma obligatoria”.²⁷

Esta reducción de la jornada de trabajo comienza en aplicarse en tareas de mujeres y niños y en actividades pesadas y peligrosas, extendiéndose más adelante al trabajo de todo individuo, ya sea en trabajos manuales o intelectuales.

²⁷ Enciclopedia Jurídica OMEBA T. XVII. Driskill. Argentina. 1982. P 29.

Gran influencia en todo lo anterior, tuvieron los pensadores socialistas que, en Carlos Marx y Federico Engels tienen a sus más valiosos representantes. La corriente de estos dos pensadores logra una gran trascendencia, ya que marca una nueva etapa en la lucha de los trabajadores por su reivindicación. De esta influencia no quedó a salvo nuestro país que, después de un largo y amargo proceso, incluyendo una revolución, culminó con la promulgación de una Constitución en el año de 1917, en donde se reconocen los derechos sociales de los trabajadores.

2.2. 2. EN MEXICO.

La referencia histórica en México después de haber analizado como se dieron las condiciones laborales y sociales en el mundo, desde la antigüedad con los griegos y los romanos, pasando posteriormente por la edad media y continuando con las épocas modernas y contemporánea, haremos ahora, una reseña histórica de nuestro país, para observar también las condiciones sociales y de trabajo, primeramente en culturas tan importantes como la azteca y la maya; posteriormente abarcaremos la época colonial, el México Independiente y la época pos-revolucionaria; y por último se hablará acerca del proceso de elaboración de la Ley Federal del Trabajo del año de 1931 y de la manera de cómo quedó conformada dicha Ley.

Cultura Azteca

El pueblo azteca se componía por diversas clases sociales, entre las cuales se encontraban la de los macehuales, quienes constituían el común del pueblo y eran

aquellas personas que requerían del ejercicio de un trabajo para subsistir; y la de los nobles y señores, que eran clases sociales privilegiadas que obtenían de la primera los elementos que requerían para satisfacer sus necesidades. La clase social de los nobles estaba compuesta por los guerreros y los sacerdotes.

Sobre la clase guerrera recaían dos funciones fundamentales, que eran la de gobernar y la de hacer la guerra; el hacer la guerra era una actividad tan importante entre los aztecas, que cuando no la llevaban a cabo por conquista o por que fueran atacados, la decidían para ser prisioneros y ofrendar víctimas a los dioses.

La clase de los sacerdotes, tan importante como la de los guerreros, tenía a su cargo la práctica de los ritos y ceremonias religiosas, y como se pensaba que era la que se comunicaba con los dioses, resultaba que la clase sacerdotal era la que indirectamente gobernaba a la población azteca.

La clase de los guerreros y la clase sacerdotal no ejercitaban más actividades que las indicadas, y económica y laboralmente eran clases ociosas e inactivas.

No obstante lo anterior, en el pueblo azteca, salvo las obligaciones de construir las casas y de cultivar los campos de las clases superiores, la clase trabajadora siempre prestaba sus servicios de común acuerdo con quién los recibía, e incluso percibía una remuneración por dichos servicios.

El pueblo azteca generalmente se dedicaba a la agricultura, pero existían también comerciantes y artesanos.

Los trabajos forzados entre los aztecas estuvieron a cargo de los esclavos, los siervos y los tamemes.

Por lo que se refiere a la esclavitud, ésta, no tuvo las características de la Europa, ya que esclavo nunca dejó de concebirse como una persona humana ni como una entidad jurídica, y jamás se le consideró como una cosa, además tampoco se tuvo la noción del ejercicio del derecho de propiedad sobre el esclavo.

En este mismo orden de ideas, el maestro Rubén Delgado Moya nos comenta lo siguiente: “ En Roma, por ejemplo, la fuerza de trabajo se vendía con todo y aquel que lo producía. En la antigua Tenochtitlán, sólo se vendía la fuerza de trabajo. Esta diferencia que anotamos es trascendental, pues en el derecho romano al hombre se le negaba su calidad humana”.²⁸

El esclavo podía tener un patrimonio, adquirir bienes y enajenarlos, y si bien tenía obligación de trabajar para el señor, podía también hacerlo en beneficio propio; y algo también muy importante, el hijo del esclavo no nacía esclavo.

Las causas de la esclavitud eran la comisión de un delito, la celebración de un pacto del padre, para poner en esclavitud al hijo, o del hombre libre a sí mismo.

Por su parte, los siervos mayeques eran los trabajadores del campo; el siervo, era una especie de esclavo del dueño de la tierra.

Y los tamemes, que eran los hombres que ejercían la actividad de cargadores, era la clase más baja del pueblo azteca, ya que eran un simple medio de transporte y sólo podían ejercitar esa actividad. Para llegar a desempeñar profesionalmente dicho oficio, era necesario prepararse desde niño y atenerse a las normas preestablecidas acerca de las distancias por recorrer y el peso que se debía cargar.

²⁸ DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presidente. Porrúa. México. 1977. P. 37.

En resumen, se puede decir que las condiciones laborales y sociales imperantes en la cultura azteca fueron un tanto difíciles, pero nunca tan inhumanas y abusivas como las que acontecieron por ejemplo, en Grecia, en Roma o en la época moderna; sin embargo, la carencia de un sistema de normas jurídicas reguladoras de las relaciones de trabajo y la subsistencia de la esclavitud, además de los trabajos forzosos, hacen imposible la existencia del derecho del trabajo en el pueblo azteca.

CULTURA MAYA

El pueblo maya en su mayoría se dedicaba a la agricultura, y a su principal cultivo que fue el maíz, que bastaba para cubrir un alto porcentaje de su alimentación, dieta que se completaba con el chile, el frijol y otros productos de recolección.

Los mayas no formaron un Estado a la manera actual, sino pequeñas ciudades-estados. La organización de todas ellas era, sin embargo, semejantes y determinadas por la base económica del pueblo, es decir, por la agricultura.

El rey contaba con la autoridad suprema, y a la muerte de éste, le sucedía su hijo, o su hermano menor, y es así como se formaban verdaderas dinastías.

Cuando las necesidades de la guerra lo exigían, se unían todas las ciudades formando una conferencia y sólo entonces se acordaban de su origen común. Pero en tiempo de paz los reyes eran independientes, junto a los reyes gobernaban también los nobles y los sacerdotes; los nobles formaban una verdadera clase social, y de ellos salían los jefes de los pueblos y de las aldeas, nombrados por el rey. El mismo rey nombraba a los jefes militares, que, en caso de guerra, mediante una rápida reclutación, reunían al ejército y lo dirigían.

Asimismo, se les consideraba nobles a los encargados de percibir los tributos, de los cuales vivían estos dirigentes; y de la misma clase, proceden también los encargados de vigilar el orden.

Por su parte, los sacerdotes componían una clase social destacada y respetada, pues eran los intelectuales de la pequeña ciudad-estado; ellos sabían cuando se debía sembrar y cosechar, ya que predecían la llegada de las lluvias.

A ellos, se recurría en el nacimiento, en el matrimonio, en la enfermedad y en la muerte; todo esto les da una importancia cada vez mayor, y a su influencia, en muchos casos llegaba a superar a la de los nobles y aún a la del propio rey, convirtiendo los pequeños grupos humanos en Estado teocráticos. Los sacerdotes eran, en efecto, los únicos que conocían el calendario, y eran también los que sabían representar por medio de la escritura jeroglífica, los hechos y las fechas. Todo esto les concedía un lugar destacado en la vida pública ya su afán de ostentación se manifestaba en las ceremonias rituales y en el tamaño de los centros religiosos. Por debajo de esta clase dirigente, mucho más numerosa, la clase popular, la clase trabajadora.

Las condiciones laborales de los trabajadores mayas era un tanto difíciles, ya que el pueblo maya, dominado de un modo absoluto por la clase noble y embrutecido por las supersticiones de los sacerdotes, trabajaba intensamente.

El trabajador maya, dedicaba la mitad del año a sus trabajos agrícolas, y sin embargo no era dueño de la totalidad de las cosechas, ya que debía de entregar una parte de ellas a las clases dirigentes. Sucedió lo mismo con los productos obtenidos de la caza y de la pesca, ya que el cuerpo de recaudadores de tributos se hacía cargo de la parte de estos productos que correspondía al rey, a los nobles y a los sacerdotes.

Durante los seis meses restantes del año en los que no se dedicaban a sus trabajos agrícolas, los trabajadores mayas estaban obligados a una prestación personal del Estado, pues bajo las órdenes de la clase directora, tenían que explotar las minas de piedras preciosas, trabajaban en las canteras, transportaban grandes bloques y construían los templos, es decir, durante esta otra época del año se dedicaban a la realización de obras públicas.

Por otra parte, en la Enciclopedia UTEHA se hace referencia a la condición de los esclavos y se nos señala lo siguiente: "Aún era más dura la condición de los esclavos. Adquiridos por compra o reducidos a esta miserable condición por la rígida Ley de la guerra, el esclavo no tenía derecho a nada. Trabajaba en las mas duras faenas sin remuneración y su vida, escasamente considerada, terminada algunas veces en el ara de los sacrificios".²⁹

La vida diaria del trabajador maya estaba sujeta a una práctica inalterable, pues mientras duraban las faenas campesinas, el hombre se levantaba entre las tres y las cuatro de la mañana y tras un ligero desayuno se encaminaba al campo; al medio día descansaba y aprovechaba para comer, y posteriormente, ya de regreso al hogar, la mujer tenía preparado un baño caliente tras el cual cenaba, y después, platicaba hasta las ocho de la noche con su familia, hora en la que se iba a acostar.

Como vemos, las condiciones laborales y sociales de los trabajadores mayas fueron muy difíciles, ya que durante todo el año trabajaban primero en las cuestiones agrícolas, y posteriormente en lo relacionado con los trabajos que le encargaba el Estado, y lo peor de esto, era que una parte del fruto y esfuerzo de su trabajo tenían que entregarlo a las clases dirigentes por concepto de recaudación de tributos.

²⁹ Enciclopedia UTEHA T. III. Segunda Edición. Unión Tipográfica Hispano Americana. México. 1956. P. 52.

En general el trabajador maya tuvo un carácter místico, pues a través de los centros ceremoniales y edificios religiosos, el pueblo ofrecía a los dioses la obligación del trabajo que por arduo y fatigoso que fuera, se interpretaba como un acto devoto, como una especie de gratitud hacia los dioses.

ÉPOCA COLONIAL

En la época colonial el trabajo estuvo sujeto a dos regímenes diferentes, según se tratara del trabajo de la ciudad y de la mano de obra indígena o del campo.

El trabajo de la ciudad se realizaba por regla general bajo sistemas corporativos. En España, como aconteció en todo Europa, prevalecía la forma artesanal de producción, y es por esto, que es comprensible que al llevarse a cabo la conquista de nuestro territorio, se trasladarán a México las instituciones que se conocían y se practicaban en la península Ibérica: fue así como se implantó en nuestro país el régimen corporativo.

Los gremios restringían al máximo la libertad de trabajo, ya que nadie podía dedicarse a la práctica de algún oficio sin estar afiliado al gremio respectivo; además, las ordenanzas de los gremios las elaboraban ellos mismo a su conveniencia y luego eran aprobados por el Ayuntamiento de México y conformadas por el virrey sin mayores cambios.

Por su parte, el taller artesanal se encontraba bajo las inflexibles directrices del sistema gremial, y se regulaba precisamente por las ordenanzas y reglamentos de otros gremios. En este sentido, el maestro José Dávalos nos comenta lo siguiente: " En los talleres existían las jerarquías de maestro, oficial y aprendiz. Con una mentalidad

feudal, en vez de aprovechar la destreza manual de los indígenas, se restringía la producción y aumentaban los plazos de aprendizaje y celebración de exámenes para aspirar al grado superior”.³⁰

El acceder a la categoría de maestro constituía también un verdadero privilegio para unos cuantos, lo que provocó el surgimiento de una pequeña burguesía industrial representada por los maestros, en su mayoría españoles, quienes monopolizaban la producción de los oficiales, aprendices e indígenas.

Por otra parte, las llamadas leyes Indias, integraron un cuerpo muy novedoso de legislación social protector de la dignidad y el trabajo de los indios; estas leyes, se dieron por iniciativa de los reyes católicos, con el fin de evitar la voraz explotación a la que eran sujetos los indios de las tierras conquistadas.

Por lo que se refiere a la materia laboral, las Leyes de Indias se refirieron a las siguientes disposiciones: a) La idea de la reducción de las horas de trabajo; b) La jornada de ocho horas; c) Los descansos semanales; d) El pago del séptimo día; e) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con el pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes; f) La tendencia a fijar el salario; g) La protección a la mujer durante el embarazo; h) La protección contra labores insalubres y peligrosos; y) El principio de proporcionar casa habitación higiénicas, y j) La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.

Es indudable la calidad social y humana de las numerosas disposiciones contenidas en estas leyes, sin embargo, lamentablemente su valor fue histórico más que positivo y práctico, pues no funcionaron en la realidad, ya que las diferencias sociales,

³⁰ DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1988. P 29

económicas y políticas tan pronunciadas entre los conquistadores y los conquistados, hacían imposible la realización o ejecución de sus fines.

En la época colonial también existieron los trabajos forzosos, y es así, como aparece la figura de la encomienda, que consistió en dar el encomendero un determinado número de indios, los cuales debían servirle y tributarle como encomendados, a cambio de lo cual el encomendero debía darles buen trabajo o e impartirles la doctrina cristiana. Si bien la encomienda originalmente tuvo fines proteccionistas, posteriormente degeneró en un sistema de explotación, el cual, a través de diversos ordenamientos se fue tornando cada vez más injusto.

Paulatinamente la encomienda fue perdiendo eficacia, a cambio de lo cual fueron surgiendo nuevos sistemas de trabajo como el repartimiento, el cual consistía en la facultad de sacar de los pueblos a los indios que fueran necesarios para realizar los duros trabajos de las minas y las agotadoras faenas del campo. El servicio que se prestaba por repartimiento era obligatorio para los varones entre 18 y 60 años de edad, situación que debía ser constatada por un funcionario denominado juez repartidor.

En relación a lo anterior, el maestro José Dávalos nos señaló lo siguiente: “ El sistema de repartimiento se prestó a un sinnúmero de abusos e injusticias. Una vez que el juez repartidor señalaba a las autoridades de un pueblo el número de indígenas que deberían enviar a los lugares donde se necesitaba su mano de obra, era una obligación para los indígenas hacerlo, pues de lo contrario se hacían merecedores a diversas multas”.³¹

El trabajo forzoso de los esclavos fue una cruel realidad durante la Colonia, además fueron considerados, como aconteció en Grecia y en Roma, como cosas susceptibles de posesión y dominio de los que podía disponer el dueño.

³¹ DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1988. P. 4

MÉXICO INDEPENDIENTE.

El derecho dado por Miguel Hidalgo, de 6 de Diciembre de 1910 por el cual se abolía la esclavitud, los tributos y las injusticias que pesaban sobre los indios, y las bases constitucionales relativas al trabajo y al reparto de las tierras presentadas por José María Morelos y Pavón al Congreso de Apatzingán, demuestran en forma indiscutible que los autores de la independencia de México tuvieron una concepción clara del problema social de nuestro país.

Con referencia a lo anterior, el autor Jesús Castorena nos mencionaba lo siguiente: “ Desgraciadamente ese sentido social se perdió. La pérdida obedeció a la forma en que se consumó nuestra independencia. Había que arrebatarla de las manos de los insurgentes, para que el movimiento se redujera a una desvinculación de España”.³²

El movimiento independiente no tuvo la finalidad de derogar el régimen corporativo que se había constituido en México, sin embargo, algunas de las ordenanzas de esos gremios entraron en desuso a partir del triunfo de dicho movimiento.

Las que sí tuvieron la finalidad de poner término al régimen corporativo, fueron las Leyes de Reforma, que consideraron como bienes del clero los que pertenecían a los cofradías, bienes a los que se hizo extensiva la desamortización; de esta forma, al perder las cofradías sus propiedades, las correspondientes corporaciones dejaron de tener la base de sustentación que había prolongado su existencia.

Se tenía la idea de que la Independencia de México iba a dar como resultado un medio eficaz sobre los problemas sociales del país, sin embargo al régimen de libertad

³² CASTORENA, J. Jesús. Ob. Cit. P 24.

que se instauró con el movimiento independiente no pudo tener esa consecuencia o desenlace, y por lo tanto, persistieron las prácticas del trabajo forzoso y de la esclavitud.

En términos generales, en la época inmediata posterior a la iniciación del movimiento independiente y durante algunos años más, las condiciones laborales y sociales de los trabajadores continuaron muy difíciles y tal vez hasta pero, porque a su ya precaria condición se sumó el impacto de la crisis política, social y económica del movimiento independiente.

ÉPOCA POS REVOLUCIONARIA.

Luego de un largo y amargo proceso, incluyendo una revolución, y después de escuchar las opiniones de diversos diputados relativas a la inclusión de algún capítulo o título sobre el Derecho del Trabajo en la Constitución, el Presidente Venustiano Carranza procedió a encargar al constituyente José Natividad Macías la redacción del nuevo título sobre el trabajo; y es así como el 23 de Enero de 1917 es aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes el artículo 123 constitucional, el cual queda legalizado una vez que se promulgó la Constitución el 5 de Febrero de 1917.

En los años que le sucedieron a la Revolución, hubieron varias leyes y proyectos legislativos relativos al trabajo, en nuestro país, hasta llegar a la Ley Federal del Trabajo de 1931, situación que a continuación estudiaremos en el siguiente apartado.

La fracción X del artículo 73 del Proyecto de Constitución, autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo, sin embargo, hubieron dos consideraciones que determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión. la primera de ellas era la convicción de que contrariaba el sistema, y la

segunda, el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente; por estas dos razones, en el párrafo introductorio del artículo 123 se dijo que el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberían expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región.

Una de las Leyes más importantes en Materia Laboral, fue la que expidió en el Estado de Veracruz el 14 de Enero de 1918, la cual fue modelo para las Leyes de las restantes entidades federativas, y más aún, sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Esta Ley de Veracruz, señaló como una de las finalidades la de remediar las grandes injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución.

Entre las disposiciones más importantes de esta Ley, estaban las relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades, y en el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga, lo cual ayudó eficazmente al desarrollo del movimiento obrero.

También se dieron distintas legislaciones y proyectos legislativos para el Distrito y territorios federales, y es así como en el año de 1925 se expidió la Ley reglamentaria de la libertad de trabajo y en ella se contemplaron algunos problemas relativos a la figura de la huelga. Un año después, se publicó el reglamento de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Posteriormente, en 1927 se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

Por lo que se refiere a los proyectos legislativos, tenemos que en el año de 1919, se discutió en la Cámara de Diputados un proyecto de Ley, en el que se encontraba la reglamentación del derecho obrero a la participación en las utilidades y la regulación de un sistema de cajas de ahorro. En el año de 1925 se formuló un segundo proyecto, de cuyos principios destaca la tesis de que el trabajo no podía ser considerado como una mercancía.

Por otra parte, la declaración de Derechos Sociales de 1917 fortaleció a los trabajadores para beneficio del trabajo, ya que despertar obrero reafirmó su conciencia de clase y se extendió por toda la República creando sindicatos, federaciones y confederaciones; sin embargo, no obstante los beneficios alcanzados, los trabajadores no se encontraban satisfechos, ya que se les daba a esto, distintos tratamientos al existir diferentes legislaciones en cada región.

También se dieron algunos conflictos colectivos y huelgas que se extendían a dos o más entidades federativas, y ninguna de las cuales podía intervenir, ya que al tener una legislación diferente sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras.

La contradicción y carencia de unidad entre las diversas legislaciones locales, provocaron desigualdades y especulación con los trabajadores de una misma zona económica, por lo que el poder revisor de la Constitución se vio en la necesidad de modificar en el año de 1929 el párrafo introductorio de la declaración, y puso como solución que la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma. Y es así como se abrió el camino para la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931 aplicable en toda la República Mexicana, a la cual analizaremos posteriormente en el presente capítulo.

2.3. VISIÓN RETROSPECTIVA DE LA CARGA DE LA PRUEBA Y SU INCLUSIÓN EN LA LEGISLACION MEXICANA.

Como se expresó con anterioridad, al realizar una investigación respecto del origen más remoto, así como la evolución de la institución jurídica que ahora nos ocupa, se logran detectar aspectos que han resultado piezas fundamentales en la conformación de lo que conocemos como carga probatoria, lo que nos ayuda a conocer o interpretar la razón de ser de esta institución, vigente en la actualidad.

Con el objeto de ubicarnos en ese antecedente primigenio, al que nos hemos referido con antelación; es preciso remontarnos al Derecho Romano.

Al Derecho Romano se le atribuyen una serie de principios vinculados con la carga de la prueba, a los cuales han recurrido todas las legislaciones, sin importar la materia ni el procedimiento que regule su distribución. Por tal motivo estos principios, son considerados como lo más cercano a las exigencias de justicia demandadas por cualquier sistema jurídico.

Los principios que a continuación veremos, se ubican en tres periodos distintos del Derecho Romano, que corresponden a su época más antigua, al periodo clásico del Derecho Romano y al postclásico Justiniano.

De esta forma, iniciaremos comentando que por lo que respecta al periodo más antiguo del Derecho Romano de que se tiene conocimiento, encontramos una máxima, calificada por muchos autores como un principio poco lógico, consistente en que "la afirmación en juicio por parte del actor, pone sin más al agredido o demandado ante la obligatoriedad de esculpase o demostrar lo contrario a lo argumentado por el actor".

En suma, podemos afirmar que esta máxima procesal se asemeja a esos elementales principios contenidos en algunas legislaciones y que al día de hoy conocemos como cargas procesales.

En otro período del Derecho Romano del que se tiene algún vestigio, respecto a este punto, es el conocido como clásico, en donde encontramos un proceso en el que se reconoce al árbitro una función investida de un amplio poder discrecional, que le faculta no sólo a dictar resolución otorgando la valorización que quisiera a cada una de las pruebas presentadas por las partes, con la limitación de tomar en cuenta las calidades sociales y morales de las mismas como elementos de credibilidad; pero bien podía determinar a su juicio quién estaba obligado a probar; haciendo uso únicamente de reglas de experiencia personal que le facilitaban indicar cuál de las dos partes se encontraba en mejor posición para aducir la prueba.

Por último, encontramos una tercera etapa en el proceso histórico romano de lo que es la carga de la prueba, misma que podríamos ubicar dentro del período en el que se suscita el proceso postclásico justiniano en el que se desarrolla un concepto sobre la carga de la prueba mucho más estudiado, perfeccionado, contribuyendo a solidificar los principios de la anterior etapa; con la modalidad de que ahora junto a la prueba directa se forma la prueba contraria que tiene como finalidad el controvertir los resultados de la primera.

Al controvertirse la valorización de las pruebas de libre a vinculada de manera que determinados medios de prueba fueren considerados mejores que otros; o bien algunos de ellos se les reconoció una eficacia no libremente aplicable por el magistrado,

fueron fijados los temas de prueba y se determinó en general quien debía aducir las pruebas de las afirmaciones hechas en juicio.³³

Sin embargo, podemos señalar que los principios transcritos con anterioridad no fueron los únicos; el aspecto evolutivo de la carga de la prueba en el Derecho Romano, encuentra su máximo esplendor en la época clásica, época en la que se suscitaron diversas reglas, como por ejemplo:

Negativa Non Sunt Probanda.- Traduciéndose bajo el actual principio general de derecho procesal, de que la negativa no requiere prueba, del cual se infiere otro de los más conocidos principios procesales, que se expresa diciendo "el que afirma debe probar".

Con base en los antecedentes anteriores, es que dentro del Derecho Romano tradicional se consideraba que el actor en un juicio era el que tenía, originalmente la carga de la prueba, pues su calidad procesal se iniciaba con una afirmación de un derecho a su favor (demanda).

Reus in Exeptione Actor Est.- Se puede interpretar como que el demandado se convierte en actor por lo que se refiere a la prueba de la excepción.³⁴

Por otro lado, resulta conveniente apuntar la trascendencia de otra corriente que sin lugar a dudas vino a contribuir en la evolución de la figura jurídica en estudio, que es la surgida en el Derecho Germánico, al grado de influir en la elaboración de codificaciones posteriores: Por principio, en el sistema probatorio primitivo germánico, la prueba corresponde de ordinario al demandado.

³³ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Tercera edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1983. P. 109

³⁴ LUCIO PLASCENCIA DIAZ, Jorge. "La Carga de la Prueba". Pemex Lex, Revista Jurídica de Petróleos Mexicanos. Números, 21-11. México. Marzo- abril de 1990. P. 13.

Algún tiempo después, al Juez se le atribuía una función más delicada; en efecto, el decidía quien debería aportar la prueba en el caso concreto, basando su determinación en los elementos aducidos por las partes, en su conducta, en la situación de hecho, etc; ante lo cual las partes deberían primeramente proporcionar al Juez los elementos necesarios para demostrar la veracidad de la propia pretensión y después cumpliendo aquellas actividades que servían para obtener el reconocimiento del derecho alegado.

Analizado lo anterior, cabe hacer una pausa a fin de resaltar un aspecto que según el maestro Bermúdez Cisneros, vino a dar origen a una serie de disposiciones que en forma más especializada prevenían la cuestión relativa a la carga probatoria, y que fueron adoptadas en diversos ordenamientos existentes en México, tal apunte lo efectúa en los siguientes términos:

Las fuerzas de estas dos corrientes, la romana y la germánica se encontraron en un campo en el que prevalecían en forma fundamental dos interrogantes, que permitirían el surgimiento de las reglas de la carga de la prueba; estas interrogantes se hicieron consistir en establecer que se debía probar y quien debía probar.

El aspecto resaltado por el autor mencionado con antelación, es producto de estudios efectuados por juristas de Bolonia; quienes allá por la Edad Media purgaron por una doctrina que se hacía consistir, en que se considerara a la carga de la prueba como un principio, bajo el cual correspondía probar al actor sus pretensiones, pero también al demandado cuando se excepcionaba.

Estos postulados, se convirtieron en rectores del Derecho Español en el año de 1256 y por mandato de don Alfonso X, el sabio se inició con la redacción de las siete partidas obra jurídica bastante parecida en su contenido a las Pandectas Romanas, que

fue concluida en 1263 y en cuyo texto con respecto a la carga de la prueba reaparecen los principios surgidos de Bolonia.

Años más tarde en 1807, se fijaba tal principio en el artículo 1315 del Código Civil Español, mejor conocido como código Napoleónico.

Dicho ordenamiento, con relación al reparto de la carga de la prueba establecía que el que reclamara el cumplimiento de una obligación debía probarla, y que recíprocamente, el que pretendía liberarse de una obligación debía justificar ya sea el pago, o el hecho que produjo la extinción de aquella.

Este criterio fue acogido en la mayoría de los Códigos Civiles y aún se haya vigente, aunque la Jurisprudencia y la doctrina actual lo han adaptado a la realidad del proceso, estableció normas de aplicación que tienen una validez específica.

De tal suerte que desde entonces hasta la actualidad, se ha desarrollado una etapa evolutiva de la teoría de la carga de la prueba, que en el presente se puede caracterizar como una regla de juicio para señalar al Juez la forma en que debe de decidir una controversia, regla que regula la actividad probatoria de las partes, en cuando les impone la conveniencia práctica de aportar las pruebas de los hechos en que fundamentan sus pretensiones o excepciones, esto es de defender sus intereses evitando aducir la prueba, el resultado desfavorable en que puede traerles la aplicación de la Ley.³⁵

Tal es el caso de la incorporación de la misma en nuestra Legislación laboral a partir de las reformas procesales efectuadas en el año de 1980, con el propósito de proteger a la clase trabajadora. Allí aparece no sólo como una transcripción de la idea fundamental de la carga de la prueba, sino que a ella se adhieren variantes que, bajo el

³⁵ Cfr. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. P. 123

epígrafe de "inversiones", aparece en forma específica en la Ley Federal del Trabajo; situación, que desde una perspectiva evolutiva, analizaremos en forma más detallada en los capítulos subsecuentes.

2.4. PRINCIPIOS SOCIALES DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

A manera de introducción al estudio de los principios sociales, que son fuente del Derecho del Trabajo; resulta importante referirnos a los años previos al movimiento de revolución en el que sólo existían normas de Derecho Civil, que regulaban las relaciones de trabajo, mismas que posteriormente fueron consideradas adversas y en cierta manera como el verdugo de cualquier clase de derecho a favor de los trabajadores.

Con el advenimiento de la Revolución constitucionalista, surge el Derecho del Trabajo, considerado como un Derecho novedoso, promotor de una nueva ideología, sustentada en valores reivindicados a favor de la clase obrera; lo que se traducía en una justicia diametralmente opuesta a la distribuida por el Derecho Civil.

Debido a esto, el trabajador sería considerado de distinta manera, su trato sería elevado a la categoría de persona, para vivir como tal en la realidad de la vida social.³⁶

El gran proceso legislativo, tuvo su inicio en el Estado de Querétaro, encabezada por el primer jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo de la Unión, Don Venustiano Carranza, del cuya intención era únicamente efectuar reformas a la Constitución de 1857, plasmando los principios sociales de la revolución Constitucionalista, que es continuación de la revolución de 1910 y cuyo punto de apoyo

³⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del trabajo Mexicano. T. I. Op. Cit. PP 45 y 46.

es el Decreto de Reformas y Adiciones al Plan de Guadalupe de 12 de Diciembre de 1914, expedido por el propio primer jefe en el puerto de Veracruz.

Para lo cual, el 14 de Septiembre Venustiano Carranza, convocó al pueblo para la elección de representantes a una asamblea constituyente que determinara el contenido futuro de la Constitución., siendo el primero de diciembre, el día en que Venustiano Carranza inauguraba las sesiones del Congreso, presentando el proyecto de reformas con un discurso inaugural.

Según crónicas de la época, en realidad el proyecto de reformas produjo una profunda decepción en la asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedaba debidamente asegurada, al no aportar casi nada a favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo quinto, que establece que **"El contrato de trabajo sólo obligara a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles".**³⁷

Ante lo cual, la comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto de artículo quinto de la Constitución, incluyó en él, el principio de la Jornada máxima de 8 horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consigné el descanso hebdomario.

Fueron catorce los oradores que se inscribieron en contra del anterior dictamen, de los cuales en forma particular son dos las intervenciones que fueron determinantes para el surgimiento del artículo 123.

³⁷ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. P. 314.

La intervención del diputado Obrero por Yucatán Héctor Victoria, quien habló de la necesidad de fijar las bases constitucionales de la Legislación futura, como solución a la difícil condición de los trabajadores; en su discurso está la idea básica del artículo 123; la Constitución debería señalar las bases fundamentales para la que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo.

Siguiendo de alguna manera esos lineamientos Froylan C. Manjarrez, insinuó la conveniencia de que se dedicara un capítulo o título de la constitución a las cuestiones del trabajo, y en la sesión del día siguiente propuso por escrito que el problema de los derechos de los trabajadores se separara del artículo quinto e integrara un título especial.

Tal propuesta fue aceptada, de inmediato se procedió a retirar el dictamen del artículo quinto constitucional preparándose un nuevo proyecto, tanto de dicho artículo como de otro a favor de los trabajadores.

El proyecto fue terminado el 13 de enero, presentándose para su discusión tanto del artículo quinto como del ciento veintitres de enero de 1917.

Después de largas discusiones, se efectuaron votaciones con un saldo a favor de 63 Diputados; surgiendo de esta manera el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores, incorporándose las garantías sociales en la Constitución.

Texto original que a continuación transcribimos, con el propósito de que se aprecien los principios que sirvieron de base para el surgimiento del Derecho del Trabajo que ahora nos rige:

Artículo 123. El congreso de la Unión y las Legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin

contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, de una manera general, todo contrato de trabajo.

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrá trabajar después de las diez de la noche;
- 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 podrá ser objeto de contrato;
- IV. Por 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, disfrutará forzosamente de descanso, debiendo percibir un salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrá 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 suficiente, atendiendo 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. En toda empresa agrícola, comercial fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;
- VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;
- VIII. El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;
- IX. La fijación del tipo del salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que formarán en cada municipio, subordinadas a la junta central de conciliación que se establecerá en cada estado;
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo en mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo con que se pretenda sustituir la moneda;
- XI. Cuando las circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

- XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;
- XIII. Además en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en el centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;
- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo de un intermediario;
- XV. El patrón será obligado a observar la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas

adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc.;
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercen actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;
- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo mantener los precios en un límite costeable previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje;
- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;
- XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;
- XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualquiera otro en los casos de concurso o de quiebra;
- XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los

miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedarán a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el cumplimiento del contrato o despedírsele de la obra,
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.

- XXVII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;
- XXVIII. Se considerarán de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;
- XXIX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas y higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

Vistos los principios contenidos en el texto original del artículo 123 antes transcrito, podremos señalar que el surgimiento del derecho sustantivo así como del derecho adjetivo o procesal del trabajo se dio en forma simultánea.

Fue a partir de la promulgación de la declaración de los derechos sociales de 1917, cuando el Derecho del trabajo inició una marcha ascendente en beneficio de la clase trabajadora.

Tal beneficio se ve reflejado en las instituciones de Derecho individual y colectivo del trabajo, ya que avanzaron rápidamente con espíritu de protección social.

No obstante lo anterior, existieron principios que pretendieron establecer una distinción entre el derecho común y el derecho laboral, tal es el caso de la diferencia entre las Juntas de conciliación y Arbitraje como Tribunales del Trabajo, con los Juzgados Civiles o Tribunales del Fuero Común; la idea del juicio del derecho procesal civil con la de conflicto. Aspectos que a la fecha continúan vigentes.

Tales situaciones, fueron sin duda una de las preocupaciones del legislador, inquietud que se ve reflejada en la exposición de motivos del propio artículo 123, al expresar lo siguiente:

"Los Códigos poco hablan de la prestación de servicios y consecuentes con los principios seculares que los inspiraron, se desentienden de la manifiesta inferioridad del trabajo respecto del principal para celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias: la conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se le considere este problema".

De tal suerte, que al recapitular los antecedentes a los que nos hemos referido, señalaremos que tanto las normas sustantivas como adjetivas del Derecho del trabajo poseen un gran contenido proteccionista de los trabajadores, por cuyo motivo ambos derechos tienen un contexto eminentemente social.

Sin embargo, con relación al tema central del presente trabajo; a título personal podríamos señalar que la distribución carga de la prueba dentro del procedimiento laboral, como se encuentra regulada al día de hoy, no se dio en ninguna forma, ya que permaneció la concepción de derecho privado, bajo el principio de la igualdad de las partes ante la ley, toda vez que no se legisló en forma alguna sobre este punto; siendo hasta después, como más adelante podremos apreciarlo.

2.5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Previo al surgimiento de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue necesario que se efectuaran ciertos ajustes de orden legislativo, a fin de abrir la brecha que permitiera la llegada de esta ley, situación que combinada con una serie de modificaciones efectuadas al primer proyecto de Código Federal del Trabajo, permitió su nacimiento.

Hechos, que en líneas subsecuentes abordaremos en forma un poco más de tallada, sin olvidar desde luego, lo relativo a la cuestión procesal y en forma particular a la existencia o no dentro de esta ley de normas que regulen lo concerniente a la carga probatoria.

Para obtener tal fin, es necesario que iniciemos comentando una serie de circunstancias que propiciaron la aparición de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En primer término mencionaremos, las repercusiones que a nivel social trajo la declaración de los derechos sociales contenidos en la constitución de 1917; ya que a raíz de esta declaración, se dejó ver una ideología que proponía mayor participación obrera en lucha por la reivindicación de los derechos laborales, la cual, vino a fortalecer la conciencia social de la clase trabajadora de México.

Tal cambio, lo podemos ver reflejado fundamentalmente a través de dos vertientes: Por un lado, en la participación directa para la elaboración de una gran cantidad de leyes del trabajo expedidas por los Estados; y por el otro, en lo concerniente a las primeras formas de organización, mismas que dieron nacimiento a coaliciones, federaciones y confederaciones de trabajadores; a través de las que manifestaban su disgusto, exigiendo mejoramientos y presionando a los patrones mediante la realización de huelgas y celebraciones de contratos colectivos.

Resumiendo, diríamos que a consecuencia del surgimiento del artículo 123 de la Constitución, nació una nueva conciencia social en la vida de todos los trabajadores e influyó en la expedición de leyes laborales en los diversos Estados que conforman la República, situación que provocó un cambio radical en el propio país.

Lo anterior trajo como consecuencia que el Derecho del Trabajo se convirtiera en un verdadero enjambre de leyes, en las que se daba un tratamiento en muchos casos contrario a los propios trabajadores, situación que a todas luces contravenía el principio de la igualdad de derechos y beneficios.

Lo expuesto, en virtud de que por disposición del artículo 27 Constitucional a la nación se le había reivindicado el dominio sobre el subsuelo y sus productos, por lo que todos los problemas originados en esta materia debían ser solucionados por las Autoridades Federales.

Las leyes estatales por el contrario, daban tratamiento diferente a los trabajadores, y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendía a dos o más Estados y ninguno de ellos intervenían para solucionarlas, por carecer de eficacia sus decisiones fuera de su jurisdicción.

Analizados todos estos grandes problemas, se optó por darle una gran solución, para lo cual fue necesario que en 1929, se modificara el artículo 123, en su párrafo introductorio y fracción X del artículo 73 de la Constitución, reformas en las que se facultó al Congreso de la Unión:

"Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Unica, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución, y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia constitución".

Y se adoptó la solución de una sola Ley del Trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión pero su aplicación correspondería a las autoridades Federales y a las Locales conforme a una distribución de competencia que formó parte de la misma reforma.

"La aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate se asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte amparadas por concesión federal, minera e hidrocarburos, y por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias".

De este modo, quedó abierta la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo, que pusiera fin a todas las complicaciones existentes en ese momento y de las que comentamos algunas con anterioridad.

Para ello y como ya lo hemos señalado, la ley de 1931, fue producto de un arduo proceso de conformación, para lo cual fue necesario se dieran algunos proyectos previos.

El primero de ellos viene a confirmar la idea de que era eminente legislar sobre un ordenamiento federal laboral, ya que desde el 15 de noviembre de 1928, es decir tiempo antes a las reformas referidas en párrafos previos y relativas al artículo 73 fracción X y párrafo introductorio del 123, de la Constitución, por convocatoria de la Secretaría de Gobernación se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero patronal, a la que fue presentado, por la propia Secretaria, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo.

Considerando después de haber sido publicado por la C.T.M.; como el primer antecedente de la ley de 1931.

Posteriormente, ya para entonces publicada la reforma constitucional; en 1929 el presidente Emilio Portes Gil envió al Congreso de la Unión un proyecto del Código Federal del Trabajo, elaborado por una comisión integrada por Enrique Deelhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo; Iñárritu; proyecto que fue duramente criticado por la mayoría de las fracciones obreras debido a los errores cometidos en los apartados relativos a los sindicatos y a las huelgas.

Debido a esa antipatía manifiesta en contra del presidente Portes Gil, de la misma forma encontró en una fuerte oposición en el Congreso, debido a que el proyecto sometido a estudios se encontraron con el principio de sindicalización única y con la

tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semi obligatorio; el que brindaba la posibilidad de que aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de Derechos Sociales.

No fue sino hasta pasados dos años, es decir el 1931, cuando la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que Licenciado Eduardo Suárez le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, quedando superada la denominación de Código y el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado por el entonces Presidente Pascual Ortiz Rubió, de 18 de agosto de 1931.

Una vez abordado el desarrollo legislativo que dio origen a la Ley de 1931; lo único que nos resta comentar es lo concerniente a la existencia o no de la distribución de las cargas probatorias en las disposiciones adjetivas en esa Ley.

Al respecto, resultaría muy conveniente para conocer a fondo la teoría procesal de la Ley de 1931, la transcripción de sus textos y preceptos supletorios, a efecto de compararlos con la ley vigente; sin embargo, por ser el tema central del presente trabajo, únicamente nos limitaremos a mencionar que en esta Ley no existe algún antecedente al que pudiéramos identificar con lo que conocemos como carga de la prueba, tal y como aparece regulado en términos del artículo 784 de la Ley Vigente.

Así pues, concluiremos señalando que la Ley Federal del Trabajo de 1931, buscó hacer realidad los principios contenidos en la declaración de los Derechos Sociales, esto, tanto en lo individual como en lo colectivo; sin embargo, en el ámbito adjetivo aplicó el principio de la igualdad de las partes en el proceso, y adoptó los principios que rigen el procedimiento civil y consideró como fuente supletoria a la Legislación Civil.

Es decir, en términos generales las disposiciones procesales contenidas en esta Ley, devienen en que el actor deberá acreditar los hechos en que hace consistir sus pretensiones y el demandado los de sus excepciones. No existiendo antecedente alguno que nos permita establecer la existencia de la carga de la prueba como la encontramos contenida en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

2.6. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Las transformaciones sociales y económicas que operaron en nuestro país después de la Ley de 1931, obligaron a formular una nueva Ley que respondiera a esos cambios.

El resultado de ello fue la elaboración y entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo de 1970, misma que a lo largo de su existencia ha sufrido un sinnúmero de reformas, pero que en la actualidad se encuentra vigente.

Al remontarnos a los antecedentes de la Ley en estudio, tendremos que referirnos principalmente a dos anteproyectos; uno de 1962 y el otro hacia el año de 1968.

El primero de ellos inició sus trabajos desde el año de 1960, comenzando las labores de investigación y redacción por una Comisión nombrada por el presidente Adolfo López Mateos, en la que intervinieron para la conformación de este anteproyecto, una serie de juristas, especialmente doctos en la materia laboral, como lo fueron el licenciado Salomón González Blanco, quien en ese entonces desempeñaba el cargo de Secretario de Trabajo y Previsión Social; la licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, quien era presidente de la Junta Federal de Conciliación y

Arbitraje; el licenciado Ramiro Lozano presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; y el maestro Mario de la Cueva.

Este trabajo fue finalizado dos años más tarde, es decir en 1962, con la conclusión de que este anteproyecto exigía, para su adopción, una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

Ya que de lo contrario, no se podría armonizar la legislación con la exigencia de elevar a catorce años de la edad mínima de admisión al trabajo, ni sería capaz de establecer una eficaz y más justa reglamentación de los salarios mínimos; tampoco se podría considerar un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Aunado a esto, existía una errónea interpretación por parte de la Suprema Corte de Justicia, respecto de las fracciones XXI y XXII, relativas a la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo respectivamente.

Esta necesidad de reformar la Constitución a fin de encuadrar principios contenidos en el anteproyecto, se vio concretado al quedar aprobadas por el poder revisor de la Ley Suprema de noviembre de 1962. Quedando por lo que toca al anteproyecto de la ley en el escritorio del Presidente de la República.

Hacia el año de 1968, un segundo anteproyecto fue el concluido, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión, nombrada por el presidente Gustavo Díaz Ordaz y formada por las mismas personas que integraron la primer Comisión agregándose el Licenciado Alfonso López Aparicio.

Al anunciarle al entonces presidente Gustavo Díaz Ordaz la conclusión del anteproyecto, por disposición de éste fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones.

Después, el 1 de mayo del mismo año se invitó por acuerdo del Ejecutivo, a los diversos sectores para que nombraran representantes, con el propósito de que se reunieran para intercambiar impresiones a fin de obtener una mejor elaboración del proyecto que se presentaría al Poder Legislativo.

Emitidas las observaciones por los sectores de trabajadores y el de los empresarios y con las sugerencias que se habían recibido de otros interesados, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de la Ley Federal del Trabajo, misma en la que se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones.

Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión Redactora, en donde por iniciativa de los diputados y senadores, se introdujeron algunas modificaciones, algunas consideradas convenientes y otras completamente fuera de contexto.

Al cabo de la misma se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.³⁸

Una vez tratado el punto concerniente al proceso que dio nacimiento a la Ley en estudio, ahora nos concretaremos a revisar si con las disposiciones adjetivas se logra

³⁸ Cfr. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1988. P.P. 6.

determinar la aparición de algún indicio que se pueda vincular con el objeto del presente trabajo, para lo cual en la exposición de motivos que en forma muy concreta en sus apartados concerniente al Derecho Procesal del Trabajo, Normas Procesales Generales, Procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, nos lo señalan remitiéndonos a alguno de ellos a fin de que quede mejor ilustrado:

Se modifica sustancialmente la fracción II del artículo 731 con el objeto de mantener el principio de la igualdad de las partes en el proceso esta modificación, que no perjudica a los trabajadores, respeta el principio de paridad procesal.

La fracción II, como está en el artículo de la iniciativa, facilita particularmente a los trabajadores la presentación de sus demandas, otorgándoles la posibilidad de escoger entre las diversas Juntas que puedan tener Jurisdicción sobre la relación de trabajo. Pero como en el precepto no se dan las mismas facilidades a los patrones, la modificación tiende a eliminar las diferenciaciones de "trabajador" y "patrón" cuando son actores e igualar la situación, simplemente desde el punto de vista del ejercicio de la acción elimina esa desigualdad procesal y enmarca el precepto dentro de los principios constitucionales respectivos.

Situación que nos deja entrever que continúan operando los principios civilistas, en los que prevalece una igualdad procesal de las partes en el procedimiento.

Sin embargo se dan algunas disposiciones que pudieran marcar un acercamiento a lo que hoy conocemos como carga de prueba:

ESTA TESIS NO SALE DE LA BIBLIOTECA

79

El procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen como finalidad esencial facilitar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones entre el trabajo y el capital. Sus características más importantes son las siguientes: es un procedimiento de naturaleza mixta, en parte oral y en parte escrito, se procuró evitar hasta donde es posible, los formalismos procesales. Una tercera característica consiste en la doble función del proceso, de Conciliación y Arbitraje. La cuarta, los representantes del Gobierno del Trabajo y del Capital, disfrutará de un poder amplio para investigar la verdad de los hechos, sin que puedan, no obstante, substituirse a las partes, pues se trata de una potestad para penetrar al fondo de los hechos y procurar que las pruebas cumplan su finalidad.

El artículo 763 precisa el objeto de las pruebas, que es la comprobación de los hechos y esclarecimientos de la verdad. El mismo precepto se desentiende de la norma rígida según la cual cada parte debe probar los hechos que alegue en su demanda o contestación e impone la obligación de que se aporten todos los elementos probatorios de que dispongan las partes.

No obstante eso, la conciencia en el ámbito práctico se resumía a la regla general en materia de prueba que es "quien afirma está obligado a probar". Esto es, la carga de probar recae en ambas partes respecto de sus pretensiones y excepciones.

Por lo tanto, y a manera de llegar a una conclusión, que considere los dos últimos capítulos a los que nos hemos referido señalaremos que tanto en la Ley de 1931 como en la de 1970 no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, lo que el

sector obrero denomina la "mística clasista" y social que quisieron imprimirle a los Diputados Obreros.

Es decir, el procedimiento obrero tanto en la declaración de derechos sociales de 1917, como en las dos leyes federales de 1931 y 1970 se mantuvo bajo los principios de la igualdad formal de las partes en el proceso siendo omisos por completo en lo relativo a la carga de la prueba para el patrón.

2.7. JURISPRUDENCIAS PREVIAS A LA REFORMA DE 1980.

A continuación encontraremos una serie de resoluciones que nos revelan los criterios bajo los cuales se daba solución a los conflictos laborales antes de las reformas procesales de 1980.

Lo anterior con el propósito de hacer patente el parte aguas que vino a significar las reformas referidas y en particular al trato de la Ley da a las partes dentro del procedimiento, en virtud de que en esta época siguen prevaleciendo ciertos principios de orden civil.

Además, podemos ver lo concerniente a la forma en que se distribuía la carga probatoria antes de la reforma de 1980 ya que los criterios bajo los que se resolvía determinado conflicto, cambiaron radicalmente a partir de esta fecha, generando contradicciones en el ámbito probatorio.

ANTIGÜEDAD. CARGA DE LA PRUEBA.

Cuando la parte actora en su demanda indica la antigüedad que considera tenía el trabajador fallecido, y el demandado niega el hecho, corresponde a dicha parte actora la carga de la prueba en atención al principio de que el que afirma está obligado a probar.

Amparo directo 5682/73. Enriqueta García Viuda de Esquivel. 11 de marzo de 1974. Cinco votos. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.

HORAS EXTRAS.

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

(formada de los años de 1956 a 1957 en la Jurisprudencia 116, compilación 1917-1975, p. 121).

De los criterios antes expuestos, podemos comentar que aparece en plenitud el principio de que quien afirma está obligado a probar, situación que nos deja claro que operaban dogmas procesales de Derecho Civil.

CONTRATO DE TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA DE SU EXISTENCIA O NULIDAD.

Al actor solo le corresponde probar los hechos que aduce como fundamentos de la demanda, y si entre estos invoca la existencia de un contrato escrito entre las partes, la prueba valedera consiste en la exhibición del contrato invocado; si el demandado le niega vigencia a tal contrato alegando que fue anulado, es a éste a quien incumbe la comprobación de esa anulación, y de no hacerlo la Junta a de tener por vigente el exhibido por el actor.

Amparo directo 1680/63 Manuel Ortíz Martínez, 20 de julio de 1964.
Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

SALARIOS, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FALTA DE PAGO. CARGA DE PRUEBA.

Tratándose de la rescisión del contrato de trabajo por causa imputable al patrón, por regla general es al trabajador que la demandada a quien corresponde la carga de la prueba de los hechos constitutivos de su acción, si estos se hacen consistir en que dicho patrón dejó de cubrirle los salarios correspondientes a un periodo determinado, al propio trabajador

corresponde demostrar que solicitó el pago y que éste le fue negado, si es que la defensa del patrón consistió en que no se le cubrió su remuneración porque no se presentó a cobrarla.

**TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL
PRIMER CIRCUITO.**

**D.T. 236/60 Jesús Ramiro Delgado. 26 de abril de 1971. Ponente:
José Martínez Delgado.**

Por lo que hace a las Tesis Jurisprudenciales antes transcritas, apuntaremos que continua estableciéndose el criterio de que el accionante tiene la carga probatoria de los hechos en que basa su acción y el demandado respecto el de sus excepciones, lo que a todas luces corresponde a un procedimiento influenciado bajo los principios imperantes en el Derecho Procesal Común.

**DIAS DE DESCANSO. CARGA DE LA PRUEBA DE HABERLOS
LABORADO.**

No corresponde al patrón probar que en los días de descanso obligatorio sus trabajadores no laboraran, sino que toca a éstos demostrar que lo hicieron cuando reclamaban el pago de los salarios correspondientes a esos días.

**Amparo directo 9178/63 EliasGrimberg Nyers. 15 de febrero de
1965. Cinco votos. Ponente: Manuel Yañez Ruíz.**

VACACIONES, CARGA DE PRUEBA DE LA ANTIGÜEDAD, PARA EL DERECHO DE GOZAR DE LAS.

La comprobación de la antigüedad de servicios, por ser requisito para demostrar el derecho a vacaciones, ya que éste se requiere después de un año de servicios, corresponde al trabajador que reclama la satisfacción de dicho derecho, por ser hecho constitutivo de su acción, y no al patrón que niega la antigüedad que sea la afirmada por el trabajador.

Amparo directo 8545/66. José Rosales Gómez y coags. 30 de octubre de 1967. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo.

FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO CON PERMISO O POR VACACIONES. CARGA DE LA PRUEBA.

Si el trabajador aduce que faltó con permiso o con motivo de vacaciones y que éstas le fueron concedidas, queda a cargo del mismo, la prueba de la existencia de estas circunstancias.

Amparo directo 5634/63. Jesús Hurtado Plasencia. 8 de abril de 1964. Unanimidad de cuatro votos. Ponente Adalberto Padilla Ascensio.

PARTICIPACION DE UTILIDADES. CARGA DE LA PRUEBA.

Si se demanda el pago de participación de utilidades al no determinarse cuales fueron las utilidades de la empresa, mediante el procedimiento que fija le Ley Federal del Trabajo procede a absolver a la empresa del pago correspondiente, siendo de advertirse que no es a cargo de la empresa la

prueba de que no obtuvo utilidades, por lo que independientes de que este es un hecho negativo, el trabajador está en posibilidad de probar si ya se han determinado esas utilidades, mediante el informe respectivo de las autoridades hecendarias correspondientes, que puede ser obtenido a través de la Junta del conocimiento.

Amparo directo 6278/71. María Luisa Vega Infante. 24 de abril de 1972. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo.

Con estos criterios dejamos atrás un episodio que sin duda es el vestigio de lo que fue durante muchos años la impartición de justicia en el Derecho del Trabajo; un derecho que operaba bajo una convicción clara de justicia de las normas del Derecho Común, en el que, bajo el principio de igualdad procesal, las partes se sometían ante la jurisdicción de un Juez a fin de que este aplicara la Ley para solucionar el conflicto.

CAPÍTULO 3.- MARCO LEGAL DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

- 3.1. Reformas procesales de 1980
- 3.2. La obligación patronal de conservar los documentos de sus trabajadores
- 3.3. Exposición de motivos de las reformas procesales de 1980
- 3.4. Jurisprudencias a partir de la reforma de 1980
- 3.5. Objeto de la prueba
- 3.6. Medios de la prueba
- 3.7. Carga de la prueba en el Derecho del Trabajo

CAPÍTULO 3.

MARCO LEGAL DE LA CARGA DE LA PRUEBA

3.1. REFORMAS PROCESALES DE 1980.

Como hemos podido observar a lo largo de estos últimos capítulos, el proceso evolutivo del Derecho del Trabajo, según diversos autores, se ha dado en aras de lograr una mayor protección a la clase trabajadora frente a los detentadores de los medios de producción, en atención a la desigualdad existente entre ambos.

De la misma manera, en el ámbito doctrinal, especialistas de la materia, han vertido sus comentarios respecto a la causa o causas que motivaron las reformas procesales de 1980, consideraciones que nos resultan importantes abordar, ya que desde un plano muy general podremos apreciar las necesidades que dieron origen a las reformas, independientemente de la exposición de motivos, que en páginas siguientes retomaremos.

Para algunos autores, como el maestro Trueba Urbina, las mismas desigualdades que existían en la vida, también aparecían y en forma más cruel en el proceso.

Afirmando que por tal circunstancia el derecho había entrado en crisis, siendo la más aguda la concerniente al Derecho Procesal, ya que se veía reflejada en la situación del obrero frente al patrón, cuya desigualdad económica en sus relaciones era evidente y por tanto en el proceso tampoco había igualdad entre el trabajador y el industrial.

Finalmente señala, que para compensar tal aspecto tuvo que reconocerse que una desigualdad sólo se nivela con otra, de modo que los sujetos débiles en el proceso tenían necesariamente que ser tutelados por leyes que los compensaran frente a los fuertes.

Tal reconocimiento de desigualdad, se ha visto traducido en profundos cambios de orden legislativo que han beneficiado al sector obrero; en el que paulatinamente el principio teórico de igualdad de las partes en el proceso se han ido substituyendo por nuevas normas de excepción a favor de los trabajadores.³⁹

Sin embargo, algunos otros autores, adicionan en su opinión, otros factores acerca de la justificación real de las reformas efectuadas en 1980, asegurando que éstas se debieron a que resultaba absurdo conservar en el proceso laboral las presunciones y las reglas de juicio, que a imagen y semejanza de las normas procesales civiles, aún dominaban en la interpretación de las disposiciones procesales del Derecho del Trabajo.

Ya que con motivo de esas presunciones y reglas de juicio; en el ámbito del Derecho del Trabajo se había llegado a una conclusión, que por si misma ya hacía innecesaria todas esas reglas, y que al parecer, vino a convertirse en ley, al considerar que la obligación de conservar documentos comprobatorios de las condiciones de trabajo no podían recaer en el trabajador sino en el patrón.

Como ejemplo de lo anterior podemos señalar que tanto en la ley de 1931 como la de 1970, la falta de contrato escrito no podía privar al trabajador de los derechos consagrados en la ley, lo que en el ámbito procesal haría insostenible mantener la vigencia del principio de que quien afirma debe probar.⁴⁰

³⁹ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. P. 328.

⁴⁰ Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. P. 426

Factor, que entre otros, poco a poco fue evidenciando el problema de la carga de la prueba, no podían resolverse en aras del principio de que el ejercicio de la acción corresponde a quien tiene interés en efectuarlo, sino que el Derecho del Trabajo independientemente de las afirmaciones o negaciones que hagan las partes en el proceso, debe de probar quien se encuentre en mejor posibilidad de hacerlo.

De tal manera que, la afirmación de que era el actor quien debía de probar, se destruía, porque tal afirmación estaba en función de un interés unilateral, mientras que el rendir la prueba es en consecuencia un interés bilateral que afecta a las dos partes en conflicto.⁴¹

Así que por una u otra causa, la constante se dejaba ver en la protección del sector obrero frente al empresario; motivo por el cual, tales pensamientos, los hemos incorporado en estas líneas, debido a que fueron los que influyeron en gran medida para que se efectuasen las reformas procesales de 1980, adoptándose por el legislador algunos conceptos que quedaron expresados en la exposición de motivos.

Como podremos ver más adelante las reformas procesales de 1980 contemplaron muchos cambios, especialmente en lo relativo al aspecto probatorio, e incluso, se introdujeron ciertas innovaciones, que en páginas siguientes comentaremos; ya que en forma previa nos referiremos al proceso legislativo que se dio a fin de que pudiera entrar en vigor tales reformas, para lo cual nos remontaremos a lo siguiente:

El 18 de diciembre de 1979, fue presentado un proyecto de reformas a la parte procesal de la Ley federal del Trabajo de 1970; enviada por el entonces titular del Ejecutivo Federal, José López Portillo. Tal documento, fue suscrito en compañía de su

⁴¹ Cfr. ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1991. P. 344.

Secretario del Trabajo, Pedro Ojeda Paullada y también el Secretario de Gobernación, Enrique Olivares Santana.

Esta iniciativa, proponía importantes reformas en lo concerniente a los títulos catorce, quince y dieciséis y también en lo relativo al procedimiento de huelga y se adicionaba el artículo 47 con dos párrafos finales; en otras palabras, las reformas procesales efectuadas en 1980, se hicieron consistir principalmente, en los siete puntos que a continuación enlistamos, por parecerme importante su enunciación:

1. "Se destacan los efectos del aviso del despido;
2. La preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos;
3. La concentración del procedimiento;
4. La suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador;
5. La carga de la prueba al patrón;
6. Las modificaciones en el procedimiento de huelga; y
7. La aparición inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores."⁴²

Reformas que sin mayor problema fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980. Entrando en vigor el 1° de mayo del mismo año.

Visto lo anterior, en este apartado nos concentraremos en el estudio de la figura de la carga de la prueba, por haberse dado con motivo de estas reformas su regulación en

⁴² DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Op. Cit. P. 74.

la Ley Federal del Trabajo y por ser el tema central en esta tesis, no olvidando por supuesto que dicha carga procesal es dentro de la jornada extraordinaria.

En la actualidad la encontramos regulada en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, resumiéndose en tal disposición, la idea de que la carga de la prueba corresponde a la parte que dispone de mejores elementos que por ley el patrón debe conservar en la empresa.

Incluyéndose para tal efecto, en el mismo artículo 784, catorce fracciones, en los que se regulan los supuestos en los que de haber controversia, necesariamente corresponderá probar al patrón.

Si el empresario no aporta esos elementos de prueba, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.⁴³

A fin de que quede mejor ilustrado, es momento de transcribir el precepto materia de estudio:

Artículo 784.- La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I. Fecha de ingreso del trabajador;

⁴³ Cfr. DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México. 1992.PP. 236 y 237.

- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37, fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y antigüedad;
- XII. Monto y pago de salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de Vivienda.

A continuación, destacaremos algunos aspectos de este precepto, en un intento por desentrañar el sentido interpretativo del mismo.

De acuerdo al artículo 784, "La junta podrá eximir de la carga de la prueba al trabajador...",

En el precepto en cuestión, se establece una atribución discrecional en la que se faculta a la autoridad laboral, para que, relevando al trabajador de la carga de la prueba, esta se le impute, sin promoción alguna por parte del interesado, hacia su contrario.

"...cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos..."

Con respecto a las pruebas la junta queda facultada por el artículo 784, para eximir al trabajador de la carga respectiva, si por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos.

"...y para tal efecto podrá requerir al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa,..."

Esto lo podemos asimilar en el sentido de que en un intento por alcanzar el conocimiento de los hechos, la autoridad laboral como si fuese parte dentro del procedimiento se allega de probanzas mediante el requerimiento de las mismas al patrón.

Lo que nos puede conducir a la idea de que deja de ser necesario para el trabajador ocuparse de probar sus afirmaciones, ya que la propia autoridad laboral habrá de cuidar de hacerlo en su lugar.

"...bajo el apercibimiento de que de no hacerlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador..."

Sin duda, el incumplimiento al imperativo categórico de las palabras "eximirá de la carga", "requerirá al patrón" y "obligación legal de conservar", traerán aparejada una consecuencia jurídica, que en este caso será en perjuicio del patrón, la cual se hace consistir en que todos y cada uno de los hechos que afirma el trabajador se presumirán ciertos. Aún en el caso de que si hubiese verificado el cumplimiento de la obligación.

"...En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre..."

En efecto, concluyendo el primer párrafo se indica que "... en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre..." y se señalan en catorce fracciones los aspectos sujetos a prueba, aspectos que serán analizados fracción por fracción en el siguiente capítulo.

De esta forma concluimos los aspectos que tocan a la reforma procesal de 1980, que nos dan como resultado el nacimiento de lo que se conoce como carga de la prueba, aspecto que significó una gran novedad dentro del Derecho Mexicano del Trabajo, pues como se mencionó en el estudio de la Ley de 1931 y 1970, tal figura no se encontraba regulada.

Por tal circunstancia me he permitido transcribir lo que sobre este punto expresa el Maestro Néstor De Buen, ya que denota en su expresión la notoria novedosidad y el riesgo latente en su aplicación.

Que yo sepa los Códigos procesales no se habían ocupado, hasta el momento, de la carga de la prueba. Esta resultaba o de las disposiciones de fondo, o bien de las políticas de los Tribunales de amparo. Esto es, por lo tanto una novedad. Inquietante y desconcertante.⁴⁴

Respecto a estas reformas tendremos que hacer que las autoridades laborales tomen muy en cuenta el valor y la importancia que representan en juicio para el trabajador.

⁴⁴ Cfr. DE BUEN, Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Segunda edición. Porrúa. México. 1983. P. 58

3.2. LA OBLIGACION PATRONAL DE CONSERVAR DOCUMENTOS DE SUS TRABAJADORES.

De la lectura del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, así como de la exposición de motivos que se dio al mismo, producto de la reforma de 1980; podremos advertir que uno de los aspectos sobre los cuales se encuentra apoyada la carga de la prueba para el patrón; es precisamente la obligación que tiene de conservar documentos que acrediten el cumplimiento de sus obligaciones como tal.

Aclarando que no es esta la única circunstancia por la que fue aprobada esa reforma, tal y como lo hemos visto, sino que pareciera ser la justificación más evidente que señala el legislador.

De tal suerte que hemos decidido considerar en este capítulo el estudio relativo a la obligación del patrón de conservar documentos transcribiendo las disposiciones vigentes que así lo ordenan, a fin de ilustrar con mayor precisión dicho aspecto.

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

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta ley; y
- V. Los demás que señalen las leyes.

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

Como hemos podido observar, el artículo 804, de la Ley Federal del Trabajo configura una obligación de los patrones conservar los documentos básicos normativos de las relaciones laborales, de manera que el patrón debe de tener a disposición de la Junta la documentación laboral requerida por la Ley, ya que su incumplimiento conlleva la presunción de ser ciertos los hechos que el actor narra en su demanda, en los términos del artículo 805, que a continuación se transcribe.⁴⁵

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

De la lectura de estas disposiciones, podemos decir que las reformas procesales de 1980, revisten una verdadera innovación respecto de la prueba documental y su estrecha vinculación con la carga de la prueba regulada en el artículo 784 de la legislación vigente, ya que a diferencia de la Ley de 1970, se impone la obligación para el patrón de conservar y exhibir en juicio una serie de documentos que normalmente contienen condiciones bajo las que se da la relación obrero patronal.

⁴⁵ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Juan B. Climen. Décimo cuarta edición. Esfinge. México. 1997.

Tornándose sin duda más interesante dichos preceptos, en razón de las consecuencias de su incumplimiento, toda vez que por disposición expresa de la propia Ley, conlleva la presunción de ser ciertos los hechos que el actor expresa en su demanda en relación con tales documentos. Salvo prueba en contrario.⁴⁶

Por último, expresaremos, de nueva cuenta, que la obligación por parte del patrón de conservar y exhibir en juicio documentos, nace de los artículos 784 y 804 de la Ley, y como producto de las reformas procesales efectuadas en 1980.

Sin embargo, tales disposiciones han generado en algunos sectores ciertas opiniones que parecieran tener la intención de dejar patente la consecuencia de su inobservancia; tal es el caso de Néstor de Buen, al acercarse en gran medida al objetivo central del presente trabajo; este autor, al referirse al citado artículo 784, señala que los documentos que este precepto establece los debe de tener el patrón, no tanto por que la ley le obligue, sino porque, de no contar con ellos, perderá irremisiblemente todos los juicios en que se ventilen controversias sobre los extremos a que aluden las catorce fracciones del artículo 784 y en relación al 804.⁴⁷

3.3. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980.

Transcribimos algunos fragmentos de la "Exposición de Motivos" de la reforma procesal del Trabajo realizada en lo concerniente al tema de este trabajo, con el objeto primordial de que conozcan las razones o las causas que consideró el legislador, para efectuar tales cambios, así como las teorías que le sirvieron de apoyo para formular las normas legales.

⁴⁶ Cfr. ROOS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. PP. 404 y 405.

⁴⁷ Cfr. DE BUEN L. Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. P. 428.

Deseando desde luego que el lector pueda apreciar el antes, en el que prevalecían criterios procesales civilistas y el después, con el derecho adjetivo proteccionista del trabajador.

“La igualdad de las partes en el proceso es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto. Pero esta declaración no sería suficiente, si al mismo tiempo no se hicieran los ajustes necesarios, que la experiencia de los Tribunales sugiere, con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso,...”⁴⁸

Sobre este punto, es importante señalar que pareciera contradecirse el Legislador respecto a la paridad o igualdad de las partes en el proceso.

Lo anterior, en virtud de que por un lado hace patente la importancia no solo de lo que significa la igualdad de las partes en el proceso, sino manifiesta que las disposiciones propuestas, están revestidas con tal principio.

Por otro lado, en líneas subsecuentes reconoce haber recurrido a efectuar determinados ajustes con el propósito de equilibrar la situación de las partes en el proceso.

Es decir, de una desigualdad de origen se pretende llegar a una igualdad, mediante el apoyo de normas que benefician a los trabajadores; lo que nos lleva a pensar en realidad el legislador de 1980, no pretendió en modo alguno tratar igual a los destinatarios de las nuevas normas procesales, sino lo contrario, lo que se desprende de

⁴⁸ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Juan B. Climent Beltrán. Décima cuarta edición. Esfinge. México. 1997.

lo siguiente:

EXPOSICION DE MOTIVOS

El capítulo XII de la exposición de motivos se refiere a las pruebas, a su enumeración y a la forma en que deben de ser desahogadas; por razones de método y de correcta presentación en su articulado, se dividió en ocho secciones, lo que contribuye a clasificar y describir claramente los principales medios probatorios que reconoce la Ley, sin que ello signifique que son los únicos que pueden admitirse en los juicios laborales. En general, pueden emplearse todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al Derecho.

El ofrecimiento, la admisión, el desahogo y la valoración de las pruebas, constituye un periodo de especial trascendencia en los procedimientos, ya sean estos administrativos o judiciales. Los hechos que constituyen la base de la acción, así como los que puedan fundar las excepciones, deben ser claramente expuestos y demostrados a los tribunales; es precisamente esta etapa del proceso la que da la oportunidad de hacerlo. En concordancia con esta afirmación, se dispone que las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y contestación, que no hayan sido confesados por las partes.

Con las modificaciones propuestas se trata de implementar la facultad que normalmente tienen los jueces de dictar acuerdos para mejor proveer, y además establecer un mecanismo en el que la participación de

todos los que intervienen en el proceso conduzca a la formulación de acuerdos, autos incidentales y laudos sólidamente fundados.

De este modo se establece una modalidad más del sistema participativo, en base a la franca colaboración de todos aquellos que intervienen en el juicio, para lograr el esclarecimiento de la verdad y para aportar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje todos los elementos que faciliten el desempeño de sus importantes funciones sociales.

Las Juntas apreciarán libremente las pruebas, valorándolas en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos. Al respecto conviene repetir que el sistema de las pruebas tasadas no opera en el Derecho del Trabajo y que los Códigos de Procedimientos Civiles se han apartado también de este rígido sistema. Ello no significa que al apreciarse las pruebas no deba razonarse el resultado de la evaluación del órgano jurisdiccional, sino solamente que, al realizar esa operación, no están obligados a ajustarse a moldes preestablecidos.

Se estipula que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio una serie de documentos vinculados con las relaciones de trabajo de sus colaboradores; que deberá conservarlos durante todo el tiempo que dure la relación laboral de aquellos si se trata del contrato de trabajo y el último año y uno más después, si se trata de otros documentos. Estos preceptos constituyen una consecuencia lógica de lo que estipula el artículo 774, comentado anteriormente. La consecuencia procesal del incumplimiento de la obligación a que se refiere este artículo, se traduce en la presunción que admite prueba en contrario, de considerar ciertos los

hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con los documentos que debieran conservarse. De este modo se coadyuva a que los patrones lleven un registro completo de cumplimiento de sus obligaciones, tanto en los aspectos de contratación, salarios y participación de utilidades, con lo referente a sus obligaciones con el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores.⁴⁹

Como se ha expresado anteriormente, la carga probatoria del patrón deviene de la obligación de conservar documentos que acrediten el cumplimiento de sus obligaciones laborales, obligaciones que según expresa el legislador atienden a las condiciones de trabajo.

3.4. JURISPRUDENCIAS A PARTIR DE LA REFORMA DE 1980.

HORAS EXTRAS. Carga de la prueba cuando se controvierte el horario. Si el actor afirmó en su demanda que la jornada de labores comprendía de las diecisiete a las tres horas de miércoles a lunes y que en consecuencia trabajó tres horas extras debido a que su horario era de las diecisiete a las cero horas de miércoles a lunes, de acuerdo con la fracción VIII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, reformada a partir del primero de mayo de 1980, a ésta le correspondió demostrar la duración de la jornada de trabajo que adujo, con lo que a su vez acreditaría que el aludido actor no había laborado tiempo extra. Esto es así porque la Ley impone al patrón la carga de probar su dicho cuando exista controversia

⁴⁹ Ibidem. P. 95.

sobre la duración de certeza del horario señalado por el trabajador y por ende, se establece la procedencia del tiempo extra reclamado. Conviene agregar que no es un hecho negativo el que debe probar el patrón, sino uno positivo como lo es el consistente en la duración de la jornada que controvierte.

Amparo directo 860/82, Inmobiliario Sper, S.A., 6 de agosto 1982.

Unanimidad de votos. Potente: César Esquinca Muñoz. Secretario: José Luis Guzmán Barrera.

Informe 1982, Tercera parte, Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del primer Circuito, pág. 165.

JORNADA. Su duración es acreditable por medios de prueba distintos a los registros de asistencia. El artículo 805 de dicha ley, que establece la presunción de ser ciertos los hechos narrados por un trabajador en su demanda, en relación con los documentos cuya exhibición haya omitido el patrón, prevé expresamente la posibilidad de que se rinda prueba en contrario para desvirtuarla; siendo evidente que esta prueba en contrario no podría ser la de los mismos documentos no exhibidos, sino que tiene que ser distinta.

Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto. Amparo directo 93/90. José Guadalupe Jacinto Juárez y coagraviados.

18 de abril de 1990. Semanario Judicial de la Federación. Tomo VII. Enero de 1991. Pág. 292.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. AUN RATIFICADO EN SU CONTENIDO Y FIRMA, NO DESVIRTUA EL TIEMPO EXTRAORDINARIO LABORADO. Si el trabajador afirma que laboró el tiempo extraordinario que reclama en su demanda, al patrón corresponde desvirtuar lo anterior, demostrando cuál fue la duración real de la jornada de trabajo, en términos de la fracción VIII del artículo 784 de la Ley Federal del

Trabajo; y no es suficiente para tal efecto, el contrato individual de trabajo en cuya cláusula respectiva aparezca convenido que sólo con autorización previa y por escrito del patrón o de sus representantes, el trabajador podrá realizar un tiempo extraordinario de labores, debido a que la prueba de dicho acuerdo únicamente constituye una presunción a favor del empleador, según jurisprudencia firme de las entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, número 227, consultable en la página 148 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, de rubro: "HORAS EXTRAS ES VALIDO PACTAR CONTRACTUALMENTE QUE EL TRABAJADOR SOLO DEBE LABORARLAS CON AUTORIZACION PREVIA POR ESCRITO DEL PATRÓN O DE SUS REPRESENTANTES FACULTADOS PARA ELLO.", presunción que conforme a dicho criterio no basta para relevar al patrón de la carga probatoria cuando el trabajador afirme haber laborado horas extras, en cuyo caso, la presunción deberá estar fortalecida con otros elementos de prueba, a fin de quedar corroborada, de lo que se satisface por el hecho de que el trabajador, al absolver posiciones reconozca el contenido y firma del contrato individual de trabajo de referencia, pues con tal confesión se continúa demostrando lo que ya el contrato exhibido por sí solo acredita, esto es, que se requería del permiso escrito del patrón o de sus representantes para desempeñar un tiempo extraordinario de labores, pero no desvirtúa lo afirmado por el trabajador en cuanto a que si laboró horas extras; máxima que conforme a la jurisprudencia aludida, es posible que aun existiendo cláusula contractual en la que se estipule, debe existir permiso escrito para laborar una jornada extraordinaria, si en la fuente de trabajo no se acostumbrara solicitarlo, o bien, porque incluso sin él, se contaba con el consentimiento del empleador.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 141/97. Ana Yasuko Takahasi. 3 de abril de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Joaquín Dzib Nuñez. Secretario: Ernesto Jaime Ruíz Pérez.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VI, julio de 1997. Pág. 363.

PRUEBA TESTIMONIAL SUPUESTO EN EL QUE ES INEFICAZ PARA ACREDITAR LA DURACION DE LA JORNADA LABORAL. Conforme el artículo 804, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en el juicio, los controles de asistencia cuando los lleve, a través de los cuales está en aptitud de justificar la duración de la jornada laboral del obrero, cuya carga procesal le compete conforme a lo previsto en el artículo 784, fracción VIII de la propia legislación. En tal virtud si el patrón admitió que llevaba controles de asistencia, debió exhibirlos en el juicio, porque así lo previene en el artículo 804, fracción III, de la Ley, pero si no lo hizo así, la prueba testimonial que ofrezca para demostrar la duración de la jornada de trabajo resulta ineficaz para acreditar tal extremo.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 1597/96. Manuel Domínguez Murillo. 25 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña.

Secretaria: Sofía Verónica Avalos Díaz. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo III, Junio de 1996. Pág. 919.

CARGA DE LA PRUEBA. Cuando la parte patronal cumple con la obligación que imponen los artículos 784, fracción VIII y 804 de la Ley Federal del Trabajo, de aprobar la jornada ordinaria de labores del empleo, es innegable que a ésta le corresponda acreditar que trabajó las horas extraordinarias que refiere en su demanda.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 331/93. Carlos Armando Rodríguez Ortíz. 8 de septiembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Guadalupe Méndez Hernández. Secretaria: Susana Moreyra Lovillo. Semanario Judicial de la Federación. Tomo XII diciembre. Pág. 977.

3.5. OBJETO DE LA PRUEBA.

El hecho de preguntarnos que es lo que se debe probar dentro del procedimiento; implica forzosamente referirnos al objeto de la prueba, situación que en forma aparente resulta simple, pues a lo largo de capítulos anteriores hemos dejado claro que la prueba es un medio de convicción para el juzgador, y que esa convicción que se pretende generar en el mismo es respecto de uno o varios hechos.

La prueba y el medio de convicción, son algunos de los tópicos que guardan estrecha relación con lo que es el objeto de la prueba; por ello, hemos considerado realizar un ejercicio con estos aspectos, a fin de introducirnos al punto central de este apartado.

En un conflicto de cualquier índole, siempre encontraremos una contraposición o discusión entre dos o más personas (objeto de la prueba), para dar la razón a quien se conduce con verdad, es necesario tener esa convicción, para ello, existen algunos medios que las partes pueden echar mano para llegar a tal fin (pruebas).

Estos medios de convicción, denominados pruebas pueden ser testimonios, confesiones, inspecciones, documentos e instrumentos; por mencionar los más comunes, pero por si solas, estas pruebas no producen efecto alguno, la relevancia radica en el resultado de su desahogo, (medio de convicción), es decir, el medio de convicción en una prueba testimonial lo será el testimonio, y a su vez en la confesional, lo declarado por el absolvente, siendo en ambos casos instrumento de prueba las preguntas y posiciones formuladas así como los sujetos que dan contestación a ellas.

Luego entonces, partiendo de una premisa muy general, diremos que los hechos son el objeto de la prueba.

En ese sentido, su importancia dentro del Derecho probatorio es trascendental, ya que todo lo relativo a los medios, a la carga, al ofrecimiento, al desahogo o a la valoración de las pruebas, encuentran su razón de ser en los hechos o afirmaciones que necesitan ser acreditadas.

Sobre el objeto de la prueba, la Ley Federal del Trabajo, omite señalar en forma expresa reglas que nos permitan conocer sobre este punto, sin embargo, del contenido de las disposiciones que a continuación se transcriben se infiere cual es el objeto de la prueba:

Artículo 777.- Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

Artículo 779.- La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

Artículo 872.- "...El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones".

Artículo 878.- "La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:"

II. "El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios..."

III. "Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito..."

IV.- "En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios;..."

Artículo 880.- "La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:"

- I. "El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos..."
- II. "Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte..." "...Asi mismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda..."
- III. "Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este título..."

Artículo 881.- Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervinientes o de tachas.

Artículo 882.- 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, ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo.

Tal y como lo expresamos, de las disposiciones antes transcritas se puede inferir que es lo que se debe probar dentro del procedimiento ordinario laboral, sin embargo, cabe hacerse los siguientes cuestionamientos.

Se afirma que el objeto de prueba son los hechos afirmados por las partes y que se contraponen entre sí; ahora bien, no todos son objeto de prueba, pues aunque resulte un tanto obvio, es importante destacar que es necesario que para que un hecho sea objeto de prueba debe haber sido negado por la contraparte de la que lo alega, pues resultaría ocioso e inútil tratar de probar hechos que no se controvirtieron.

Por otro lado, si consideramos como objeto de la prueba la demostración de la existencia de un hecho que ha sido alegado por las partes, estaríamos cometiendo un error por omisión, ya que dentro del ámbito procesal se puede presentar que el objeto de la prueba se haga consistir, no en la existencia, sino en la inexistencia de un hecho, como en los casos de los procesos laborales donde se niega la relación de trabajo, o bien, cuando se consideran documentos, cosas o personas, al ofrecerse las pruebas periciales o de inspección.

Otro aspecto que debemos mencionar y que sin duda puede ser objeto de prueba en el proceso laboral, son las llamadas máximas de la experiencia. Estas constituyen el saber privado de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de aquello que éstos conocen por cuenta propia y utilizan a lo largo de todo el proceso, pero principalmente al fallar.⁵⁰

Estas máximas, con el propósito de ser más gráficos, nos atreveríamos a afirmar que se tratan de reflexiones en las que interviene el sentido común de las personas, o bien, determinadas leyes físicas o naturales.

⁵⁰ DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. P. 466.

Como ejemplo de las máximas de la Experiencia, Néstor de Buen expone el supuesto de un carro que es conducido a gran velocidad, todos sabemos que para intentar detenerse de repente, le será imposible, pues si no con la misma velocidad, si continuará en movimiento unos segundos más debido a la fuerza de la inercia.

Estas consideraciones nos permiten hacer una primera afirmación, en el sentido de que el objeto de la prueba en el proceso laboral es todo aquel acontecer, alegado por una parte y negado por la otra.

En otras palabras, diremos que cualquier diligencia debe ajustarse a los sucesos conflictivos sometidos al arbitraje, y por lo tanto es intrascendente e improcedente dar cabida a diligencias probatorias tendientes a demostrar hechos extraños a la relación procesal que se hubiere determinado en los escritos de demanda y de su contestación.

Los medios probatorios que se admitan deben ser en exclusiva aquellos que se relacionan con los hechos controvertidos, por lo tanto, las que no se les vinculen tendrán que ser desechadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El fundamento de lo anterior, lo encontramos en los artículos 777 y 779 de la Ley laboral, y que fueron transcritos anteriormente.

En virtud de lo anterior, diremos en forma concluyente que todos los hechos alegados por las partes y controvertidos son objeto de prueba.

Los hechos que se admiten, o bien, que se confiesan, quedan excluidos por no ser materia de controversia, no siendo objeto de prueba, por lo que su desahogo lo único que provocaría sería una pérdida innecesaria de tiempo y energías en perjuicio de toda la maquinaria jurisdiccional. En cuanto a su fundamento, lo encontramos en los artículos 777 y 882 del ordenamiento laboral, y que fueron igualmente transcritos en su parte conducente con anterioridad.

En cuanto a los segundos, es decir, a los hechos presumidos por la Ley. No necesitan prueba, pues, son hechos sobre los cuales recae una presunción.

"Entendemos por presunción legal a la proposición normativa acerca de la verdad de un hecho; es decir, al precepto de la ley que indica que algo debe tener por cierto. La Doctrina señala: si admite prueba en contrario se dice que es relativa; si no la admite se dice que es absoluta.

La doctrina indica que no es necesario probar que el demandado conocía cuales eran sus obligaciones jurídicas, porque todo el sistema del Derecho parte de la presunción del conocimiento de la ley.

En orden a estas ideas no se requerirá, en consecuencia, que el trabajador pruebe en el proceso que el patrón conocía los dispositivos de la Ley Federal del Trabajo que regulan el salario, jornada de trabajo, vacaciones, reparto de utilidades, etc., porque existe la presunción absoluta de que la parte empresarial sabe esas disposiciones".⁵¹

Como se ha podido apreciar, son diversas las reglas que operan dentro del marco del objeto de la prueba, las cuales se desprenden de la interpretación dada a la Ley, pero, existe un aspecto que se encuentra con estrecha relación a la última regla analizada y que tiene que ver con la norma general que establece la presunción de que se conoce el Derecho.

En ese sentido el Derecho no requiere prueba, ante la presunción de que el Juzgador debe conocer el derecho que nos rige (*iura novit curia*), y en su caso únicamente se deberá acreditar cuando se funde en leyes extranjeras o en usos, costumbres o jurisprudencias.

⁵¹ Ibidem. P. 469 y 470.

3.6. MEDIOS DE LA PRUEBA.

Como se dijo, las pruebas son el camino para llegar a la verdad de los hechos, esto es, son el medio de convicción para el juez.

En nuestra legislación, al referirse a los medios de prueba, se hace en forma ejemplificada señalando un catálogo de los medios más usuales de que disponen las partes y la autoridad para el conocimiento de la verdad, dejando la oportunidad de que con plena libertad se ofrezca cualquier otro medio probatorio, considerando como única limitante, que no sea contraria a la moral y al derecho.

Lo antes expresado, encuentra su fundamento en lo dispuesto por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo. Disposición que es un producto de las reformas procesales efectuadas en el año de 1980, y con la que dentro del rubro concerniente a las pruebas, vino a subsanar en gran medida una serie de omisiones arrastradas tanto de la ley de 1931, como la de 1970, ya que en forma muy limitada se establecían en estas leyes algunas reglas aplicables a determinadas pruebas, lo que obligaba a recurrir a la supletoriedad, como lo fue el Código Federal de Procedimientos Civiles.

Así pues, tenemos que a partir de la reforma procesal de 1980, se estableció un listado de pruebas, así como las reglas aplicables a las mismas.

El texto vigente de dicho artículo es:

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

- I. Confesional;
- II. Documental;

- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Enseguida, nos referiremos brevemente a lo que según la doctrina y la propia legislación debemos entender de cada una.

LA CONFESIONAL.- En términos muy generales, podemos señalar que la confesional es un medio de prueba, considerado por la mayoría de los sistemas jurídicos como perfecta, de ahí que se le califique como "La reina de las Pruebas".

Lo anterior, en virtud de que el objeto de tal probanza, consiste en el reconocimiento o admisión, de las partes en el procedimiento, respecto a la verdad de los hechos aseverados por el adversario.

LA PRUEBA TESTIMONIAL.- Cuando ocurre un hecho, es probable que alguna o algunas personas lo presencien, las cuales pueden comparecer ante la autoridad laboral a repetir lo que a través de sus sentidos lograron apreciar, a lo que se le llama testimonio, y al sujeto que lo realiza testigo.

Así pues, tenemos que la prueba testimonial, es un medio de prueba por el cual terceras personas ajenas al juicio, comunican al órgano jurisdiccional, sobre los hechos controvertidos en un litigio, y de los que tienen conocimiento porque fueron adquiridos a través de sus experiencias y percepciones sensoriales.

LA PRUEBA PERICIAL.- Para muchos, la prueba pericial va más allá de un medio de prueba, por las razones siguientes:

Gramaticalmente, proviene de la voz latina *peritia*, que significa sabiduría, práctica, experiencia y habilidad en una ciencia o arte y al que domina cualquiera de estos conocimientos le llamamos perito.

Éste en relación con el derecho del trabajo, y en particular con el procedimiento laboral, asesorará con el propósito de ilustrar el criterio de la autoridad laboral para conocer mejor los hechos materia del conflicto.

En otras palabras, tenemos que el proceso del trabajo se pueden plantear situaciones que requieran, para su debida apreciación, de la opinión de expertos, estos son los que denominamos como peritos, los cuales sin ser parte en el procedimiento, rinden un dictamen sobre alguna discrepancia relacionada con la ciencia o el arte, para auxiliar al juzgador, y generar en éste, la convicción de la existencia o inexistencia de ciertos datos procesales.

LA PRUEBA DOCUMENTAL.- Gramaticalmente, documento es toda escritura o cualquier otro papel autorizado con que se demuestra, confirma o corrobora una cosa o acto.

Sin embargo, resulta insuficiente la acepción gramatical que hemos dado en el párrafo anterior, debido a que la misma se refiere únicamente a los documentos en general, omitiendo aquellos que desde una perspectiva jurídica, sin ser escritos, son considerados como documentos, tales como la cinematografía y las grabaciones gramofónicas, pues en el ámbito jurídico procesal, documento no sólo se refiere al instrumento escrito, sino toda corporación de pensamiento plasmado en un objeto que puede ser llevado físicamente ante la presencia del órgano jurisdiccional.

Otra complejidad que envuelve tal probanza, y a la que es necesario referimos, es a la relativa a la existencia de documentos que por ser expedidos por algún funcionario en ejercicio de la fe pública otorgada, debe reconocerse como cierto lo asentado en el documento, salvo prueba en contrario y son las denominadas documentales públicas.

Por otro lado, existen también documentos que no tienen el carácter de públicos y se denominan documentales privadas los cuales si bien tienen menor valor probatorio que las otras, el juzgador debe apreciarlas, asignándole el valor que en justicia proceda.

LA PRUEBA DE INSPECCION.- Esta probanza, deriva de la posibilidad de que determinados hechos existentes físicamente puedan ser apreciados por la autoridad, dentro del Derecho Civil tal probanza debe ser desahogada por el Juez, de ahí que se conozca como inspección judicial.

Dentro del marco del Derecho Laboral, el artículo 829, señala que la inspección no será practicada directamente por la Junta, sino que es desahogada por los actuarios de la misma, la cual tiene por objeto que la autoridad laboral tenga conocimiento de alguna cosa o persona relacionada con la controversia.

LA PRUEBA PRESUNCIONAL.- Del latín *presumptio, tionis*, que significa suposición que se basa en ciertos indicios, es decir, sospecha, inducción o conjetura.

Doctrinalmente, encontramos una vasta gama de estudios efectuados al respecto, pues se trata de una prueba que ha despertado un interés muy particular, debido a la gran agudeza lógica requerida para su desahogo.

El ordenamiento laboral, de una forma muy simple, se refiere a la presunción como la consecuencia que la ley o la Junta deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Hay presunciones legales y humanas, las primeras son cuando la ley las establece y puede o no admitir prueba en contrario; las segundas, derivan de un proceso de razonamiento lógico de la autoridad del trabajo.

LA PRUEBA INSTRUMENTAL.- El artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo, señala que la instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

La interpretación que se puede dar respecto a la definición que de la prueba instrumental señala la Ley, es en el sentido de que al resolver la autoridad del trabajo, tendrá que tomar en cuenta a favor de cada parte, no solo lo alegado y probado por ésta sino los fenómenos inherentes al proceso y a todas aquellas circunstancias que se pongan de manifiesto al desahogar una prueba específica, siempre y cuando conste en el expediente, pues lo que no está en el expediente no está en la vida jurídica.

3.7. CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Como se comentó anteriormente, el principio de que "el que afirma está obligado a probar" es una regla general en el proceso civil, pero en la actualidad, no puede extenderse con la misma generalidad a los procedimientos del trabajo y en particular al procedimiento ordinario laboral.

Antes de las reformas procesales que dieron origen a la regulación de la carga de la prueba, la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció en relación con la misma, una serie de criterios en el sentido de que en el mundo laboral, la obligación de conservar los documentos comprobatorios de las condiciones de trabajo no podían recaer en el trabajador sino en el patrón, y de que por ese solo hecho se encontraba en mejor posibilidad de probar.

De ahí que el legislador de 1980, eliminara la posibilidad de que las Juntas fijaran los criterios de reparto de la carga de la prueba, mediante reglas de juicio, sino que de manera rotunda se hizo esa distribución a partir de la Ley, a través de un catálogo que enumera en forma precisa y detallada, algunos de los hechos que al ser controvertidos en un procedimiento, en todo caso corresponde a la parte patronal demostrar su dicho a través del documento que por obligación debe de conservar.

Lo anterior vino a constituir una de las innovaciones más importantes de la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo de 1980, pues se regula con mayor precisión el régimen de la carga de la prueba a favor de la parte trabajadora, ya que el artículo 784, dispone:

Artículo 784.- La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;

- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37, fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y antigüedad;
- XII. Monto y pago de salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de Vivienda.

A continuación, destacaremos algunos aspectos de este precepto, en un intento por desentrañar el sentido interpretativo del mismo.

De acuerdo al artículo 784, "La junta podrá eximir de la carga de la prueba al trabajador...."

En el precepto en cuestión, se establece una atribución discrecional en la que se faculta a la autoridad laboral, para que, relevando al trabajador de la carga de la prueba, ésta se le impute, sin promoción alguna por parte del interesado, hacia su contrario.

"...cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos..."

con respecto a las pruebas la Junta queda facultada por el artículo 784, para eximir al trabajador de la carga respectiva, si por otros medios está en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos.

"...y para tal efecto podrá requerir al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa,..."

Esto lo podemos asimilar en el sentido de que en un intento por alcanzar el conocimiento de los hechos, la autoridad laboral como si fuese parte dentro del procedimiento se allega de probanzas mediante el requerimiento de las mismas al patrón.

Lo que nos puede conducir a la idea de que deja de ser necesario para el trabajador ocuparse de probar sus afirmaciones, ya que la propia autoridad laboral habrá de cuidar de hacerlo en su lugar.

"...bajo el apercibimiento de que de no hacerlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador."

Sin duda, el incumplimiento al imperativo categórico de las palabras "eximirá de la carga", "requerirá al patrón" y "obligación legal de conservar", traerán aparejada una consecuencia jurídica, que en este caso será en perjuicio del patrón, la cual se hace consistir en todos y cada uno de los hechos que afirma el trabajador se presumirán ciertos. Aún en el caso de que si se hubiese verificado el cumplimiento de la obligación.

"En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:"

En efecto, concluyendo el primer párrafo se indica "...en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre..." y se señalan, en catorce fracciones, los aspectos sujetos a prueba.

De esta forma, concluimos los aspectos que tocan a la reforma procesal de 1980, que nos dan como resultado el nacimiento de lo que se conoce como carga de la prueba en el Derecho Laboral, aspecto que significó una gran novedad dentro del derecho mexicano del trabajo, pues como se observó en el estudio de la ley de 1931 y 1970, tal figura no se encontraba regulada.

**CAPÍTULO 4.- CARGA DE LA PRUEBA EN LA JORNADA
EXTRAORDINARIA.**

- 4.1. Computo de la jornada de trabajo
- 4.2. Jornada extraordinaria
 - 4.2.1. Procedencia
 - 4.2.2. Comprobación
 - 4.2.3. Forma de pago
 - 4.2.4. Causas del trabajo en el tiempo extraordinario
- 4.3. Las cargas genéricas contenidas en el artículo 784 de la Ley Laboral
- 4.4. Cargas específicas contenidas en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo

CAPÍTULO 4

CARGA DE LA PRUEBA EN LA JORNADA EXTRAORDINARIA

4.1. CÓMPUTO DE LA JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo consiste en un lapso de tiempo, ante esta situación, diversos juristas se cuestionan cuál es el lapso de tiempo que concretamente debe computarse como parte integrante de la jornada de trabajo. A este respecto, es importante relacionar las unidades de medición del tiempo con las actividades desarrolladas por el trabajador en el transcurso de esas unidades temporales. Ahora bien, tomando en consideración y relacionando estos dos principios o factores, se pueden dar tres respuestas sobre el cómputo de la jornada de trabajo.

1.- En primera instancia, el lapso de tiempo que debe computarse como parte de la jornada es el tiempo efectivamente laborado por el trabajador. De acuerdo con esta respuesta, que la doctrina ha caracterizado bajo la denominación del sistema de trabajo efectivo, no forman parte de la jornada de trabajo: el tiempo vacío (es decir, cuando el trabajador está a disposición del patrón, pero no trabaja en espera de órdenes, de que se repare la maquinaria, de que haya materia prima, de que se reanude la fuerza motriz, entre otros efectos), el tiempo de comida; el tiempo de reposo; el tiempo que transcurre desde que entra a las pertenencias de la empresa hasta que llega a su lugar de trabajo y viceversa, ya que durante esos lapsos de tiempo no se presta efectivamente el trabajo.

2.- El lapso de tiempo que debe computarse como parte de la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo. A esta última consideración se le conoce jurídicamente como sistema de la

disponibilidad para trabajar, en el cual forman parte de la jornada de trabajo el tiempo efectivamente trabajado y el tiempo vacío en que el trabajador está a disposición del patrón para desarrollar su trabajo; pero no forman parte de la jornada: el tiempo de comida, el tiempo de reposo; el tiempo que transcurre desde que entra a la empresa hasta que llega a su lugar de trabajo y viceversa, ya que durante esos lapsos de tiempo no pone todas sus energías de trabajo a disposición del industrial.

3.- Otro factor para conocer el rendimiento de la jornada de trabajo lo constituye el sistema de permanencia en el lugar de trabajo. Conforme a este sistema el lapso de tiempo que debe computarse como parte de la jornada “ es el tiempo que transcurre desde que el trabajador ingresa hasta que sale de las instalaciones de la empresa.”⁵²

Ante tal situación, resulta fácil advertir que forman parte de la jornada ordinaria de trabajo, conforme a este sistema, el tiempo efectivamente trabajado, el tiempo vacío, el tiempo de reposo, el tiempo de comida, el tiempo que transcurre desde que entra a la empresa hasta que llega a su lugar de trabajo y viceversa.

De igual forma, es conveniente indicar que la jornada efectiva de trabajo consagrada en el convenio número uno de la Conferencia Internacional del Trabajo, “... no se ajusta a los lineamientos de nuestro ordenamiento laboral positivo, por dos razones: primeramente, como solo se computa el tiempo efectivamente trabajado y se descarta el tiempo vacío, el tiempo de reposo, el tiempo de comida, etc., el trabajador se vería obligado a permanecer en las instalaciones de la empresa durante periodos más largos del horario de su jornada para poder completar las horas efectivas de trabajo y, en estos casos, no se lograría la finalidad de que el trabajador tenga tiempo libre para recuperar sus energías, para convivir socialmente con sus familiares y semejantes, y para seguir educando y cultivando. En segundo lugar, como muchos de los tiempos vacíos son por actualización de los riesgos del trabajo, como por ejemplo: falta de materia

⁵² BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1992. P. 281.

prima, descompostura de maquinaria, falta de energía motriz; al no computarse ese tiempo como parte de la jornada implicaría contrariar el principio de que los riesgos de trabajo son a cargo del patrón y no del trabajador.”⁵³

La Ley Federal del Trabajo, por las anteriores razones, consagra para él computo de la jornada ordinaria el sistema de disponibilidad para trabajar, a la señalada en su manual 58 que dice:

“ jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para poder prestar su trabajo ”

La aceptación del sistema de disponibilidad para trabajar equivale, lisa y llanamente, a que forman parte de la jornada el tiempo efectivamente trabajado y el tiempo vacío en que el trabajador pone sus energías de trabajo a disposición del patrón; pero no la integran el tiempo de comida, el tiempo de reposo y el tiempo que transcurre desde el ingreso a las instalaciones de la empresa hasta llegar a su lugar de trabajo y viceversa, pues durante estos lapsos de tiempo el trabajador no está a disposición del patrón para prestar el trabajo.

Aunque también resulta importante advertir que lo estipulado por los artículo 64 y 423 fracción II de la Ley del Trabajo, aceptan para el cómputo de la jornada ordinaria de trabajo el sistema de permanencia en el lugar laboral.

El artículo 64 dispone: “ cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo y de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo ” y el artículo 423 fracción II indica que el Reglamento Interior de Trabajo contendrá: “ lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo “; o lo que es lo

⁵³ MUÑOZ, Ramón. Op. Cit. P. 118.

mismo, se puede pactar que la jornada de trabajo se inicie y termine al ingresar y salir el trabajador de la empresa y, por lo tanto, el tiempo de traslado de la puerta al lugar de trabajo y viceversa forman parte de la jornada ordinaria de trabajo.

Consecuentemente con los artículos 58, 64 y 423 fracción II, debemos concluir que para el cómputo de la jornada de trabajo, nuestro ordenamiento laboral positivo mejora tanto el sistema de disponibilidad para trabajar como, en ciertos aspectos, el sistema de permanencia en el lugar de trabajo; estos sistemas no se contradicen ni se excluyen sino por el contrario, conforme los maneja nuestro ordenamiento laboral positivo, se complementan.

Hasta el momento, hemos mencionado a lo largo del presente trabajo los tópicos relativos a la duración, a la clasificación y al cómputo de las jornadas de trabajo, pero nos falta precisar las horas en que se deben iniciar y terminar las labores de trabajo.

A este respecto, el artículo 25 fracción V y 391 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, señalan que las constancias individuales de trabajo y los contratos colectivos de trabajo deberán contener la "duración de la jornada", pero no disponen nada respecto a los momentos de sus inicio y de su terminación.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo, si la jornada es diurna el horario debe quedar comprendido entre las 20 y las 6 horas; y si es mixta debe abarcar menos de 3 horas y media diaria o más se considera como jornada nocturna.

El contenido del artículo 60 de la Ley Laboral nos da mayores elementos para determinar los periodos en que deban quedar incluidas cada una de las tres jornadas, pero no nos aclara, tampoco, en qué precisos momentos, dentro de esos periodos, se debe iniciar y terminar.

Como no existe un artículo específico que determine los horarios de la jornada, debemos incluir que el ordenamiento laboral positivo dejó la libre voluntad del patrón y de los trabajadores para que dentro de esos periodos, según la jornada de que se trate, los fijen de común acuerdo.

Los Reglamentos Interiores de Trabajo, que se deben formular por una comisión mixta de los trabajadores y del patrón, deben contenerlo, disponen los artículos 423 fracción II y 424 fracción II, los “ momentos en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo ”.

Fijados los horarios de trabajo, el patrón no podrá modificarlos unilateralmente sino hace falta el consentimiento de los trabajadores. La manifestación de ese consentimiento debe ser en el momento en que se va hacer el cambio de horario o con antelación en el propio contrato de trabajo. El anterior criterio los llegó a plasmar la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia firme, al determinar los siguiente: “ Los patrones no están autorizados a cambiar el horario de sus trabajadores, a menos de que cuenten con el acuerdo de éstos, el que debe ser expreso, o bien, que conste en el contrato de trabajo estipulado en ese sentido. Si no concurren esas circunstancias, no puede el patrón variar el horario de prestación de servicios. ” ⁵⁴

Los trabajadores deben presentarse a trabajar a la hora exacta en que se inicia su jornada. Pero es frecuente que se les conceda una tolerancia de algunos minutos para llegar con retraso a su trabajo.

⁵⁴ GUERRERO, Euquerio L. Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 18 a. Ed. 1994. P 126.

Cabe hacer mención respecto a la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo manifestando para ello que las jornadas máximas legales son la regla general que rige

en toda relación de trabajo, pero sin embargo la propia Ley Federal del Trabajo, en razón de diversas necesidades, consagra varios casos de excepción que en virtud de los cuales pueden prolongarse esas jornadas ordinarias de labores. Tales casos de excepción se encuentran previstos en forma dispersa en el ordenamiento laboral positivo, a saber:

a) Los artículos 64 y 132 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, disponen que en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligró la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, los intereses del patrón y sus trabajadores o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse para prestar auxilio por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

En los dos preceptos “ nos encontramos con un deber ético transformado en una obligación jurídica”.⁵⁵

b) En el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo se establece que en el caso de los domésticos se podrá prolongar la jornada durante el lapso del tiempo necesario para prestar sus servicios, siempre y cuando disfruten de reposo suficiente para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.

c) La jornada máxima de trabajo también puede prolongarse, conforme a la fracción X del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para compensar con tiempo

⁵⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 13° Ed. 1993. P 278.

igual de trabajo efectivo, el tiempo en que un trabajador disfruta de permisos, sin goce de sueldo, para el desempeño de una comisión sindical.

d) El artículo 59 de la multicitada Ley, al disponer que: "Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente", por ejemplo: autoriza que se prolongue la jornada de trabajo semanal, en cinco días, de lunes a viernes, para trabajar nueve horas con treinta y seis minutos cada día. A esta forma de distribuir las horas semanales de trabajo, en México, se les llama "semana inglesa".

e) Los artículos 123, Apartado A, fracción XI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 66 de las Ley Federal del Trabajo, prescriben que cuando existen circunstancias extraordinarias podrá prolongarse la jornada de trabajo, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

4.2. JORNADA EXTRAORDINARIA.

Es aquella que se prolonga más allá de sus límites ordinarios por circunstancias excepcionales, es decir es la prolongación de la jornada ordinaria.

Una serie problemática con respecto a la jornada extraordinaria que afrontaba el trabajador antes de las reformas de 1980 era probar que había prestado servicios extraordinarios, ya que la Suprema Corte de Justicia de la Nación había establecido jurisprudencia en virtud de la cual tenía la carga de la prueba del tiempo extraordinario era el propio trabajador; lo que debería probar momento a momento; por lo anteriormente expuesto consideramos conveniente transcribir dicha jurisprudencia a saber:

“Cuando se reclama el pago de horas extraordinarias trabajadas, es el caso reclamante el que está obligado a probar que las horas de trabajo, precisando el número diario de ellas, pues no basta demostrar en forma vaga y general que se realizó trabajo fuera de la labor extraordinaria y cuándo concluía, a fin de que se pueda computar su monto, pues como ha de pagarse por horas y a salario doble, es necesario que el juzgador precise esto en forma que no lesione intereses, y cuando ello no recurre, se ha de absolverse por falta de bases para precisarla (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª parte, Cuarta Sala., tesis 115 página 120).”⁵⁶

Dicho criterio estaba negando al trabajador la posibilidad de probar su acción de pago de servicios extraordinarios, era sumamente difícil para él ya que para probarlo sólo podía recurrir al testimonio de otros compañeros de trabajo que afirmarían que dicho trabajador había prestado servicios extraordinarios, y es patente el temor que tienen los trabajadores de perder su empleo si declaran en contra del patrón; por otra parte esa prueba resulta ineficaz cuando varias veces se había trabajado en jornada extraordinaria.

Las reformas procesales de la Ley Laboral de 1980 terminaron con dichos vicios, al determinar que la prueba de la duración de la jornada de trabajo y del monto y del pago del salario es una carga del patrón, conforme a lo dispuesto por el artículo 784: “La Junta examinará 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 no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

⁵⁶ DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Op. Cit. P. 189.

Por otra parte, dicho precepto legal también establece que corresponderá al patrón probar su dicho, cuando exista controversia sobre la duración de la jornada de trabajo y sobre el monto y pago de salarios (incluyendo el pago de la jornada extraordinaria).

Por lo tanto, cabe advertir que a través de la reforma procesal de 1980 se gestó un cambio radical en el criterio que venía sustentando la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a fin de establecer la obligación del patrón de probar que el trabajador únicamente laboró en jornada ordinaria, para el caso de que le reclamara el pago de tiempo extraordinario.

4.2.1. PROCEDENCIA

El tema de la jornada extraordinaria resulta un tópico demasiado controvertido. En primer termino porque existe una evidente discrepancia entre el régimen constitucional en contraposición a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo. En segundo lugar, porque algunos problemas colaterales, como son la obligatoriedad del servicio extraordinario y su confusión con otras causas de prolongación del trabajo, aún no han sido resueltos de manera totalmente satisfactoria.

En primer instancia, la fracción XI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional señala lo siguiente a saber:

"Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un cien por cien más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder

de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de 16 años no serán admitidos en esa clase de trabajo.”

Por otra parte, la ley de la materia en su numeral 66 precisa que:

“Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas en una semana.”

Por lo anterior expuesto es evidente la diferencia entre “tres veces consecutivas” y “tres veces en una semana.” La primera versión autorizaría trabajos extraordinarios durante cinco días a la semana, suponiendo la semana de cuarenta y ocho horas en tanto que la fórmula de la Ley no permite hacerlo más que tres veces por semana.

No puede dudarse que se trata de una corrección legal sobre el texto constitucional que es válida en la medida en que la Constitución señala mínimos y máximos a favor de los trabajadores pero éstos pueden ser mejorados por el legislador ordinario.

En lo que respecta, a la obligatoriedad del tiempo extraordinario, el jurista mexicano Mario de la Cueva sostiene que “no se puede obligar al trabajador a laborar en tiempo extraordinario porque es tanto exigir que lo haga sin su consentimiento respecto de su trabajo no previsto”.⁵⁷

El problema es que la Ley aludida parece indicar lo contrario ya que en el artículo 68, primer párrafo, se dispone que:

⁵⁷ DE LACUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Porrúa. 13° Ed. México. 1993. P. 126.

“ Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.”

Y de lo anterior transcrito se advierte que en el mismo capítulo, en el artículo 69 de la multicitada legislación laboral se permite la prolongación de la jornada por circunstancias extraordinarias, la conclusión resulta evidente.

No obstante lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha fijado un criterio interesante al señalar que:

“La obligación del trabajador de labor el tiempo extraordinario estará supeditada a que el patrón justifique la necesidad de hacerlo”.⁵⁸

Ante la duda es práctica frecuente que se establezca en los contratos individuales, colectivos o en los reglamentos interiores de trabajo, que para el supuesto de que el trabajador labore tiempo extra, solo lo podrá laborar cuando el patrón lo solicite y mediante un escrito en el cual faculte al trabajador de laborarlo.

Cabe destacar que, por lo tanto, no existe un marco jurídico sustentable que exprese y directamente imponga al trabajador la obligación de trabajo en tiempo extraordinario, lo que ha dado origen a arduas controversias en la doctrina y la práctica.

Como observaremos el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo autoriza o permite el trabajo en tiempo extraordinario; por otra parte, el artículo 68 de dicha Ley dispone que los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al legalmente permitido. Por lo que al interpretar a contrario sensu tenemos que

⁵⁸ DE BUEN, Néstor. Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados. Porrúa, México. 1993. P. 122.

los trabajadores si están obligados a prestar sus servicios por el tiempo permitido por la Ley multicitada.

Es evidente, que si el trabajo en tiempo extraordinario, con las limitaciones señaladas, está permitido por la Ley, en atención a la interpretación a contrario sensu anterior, los trabajadores están obligados a trabajarlo cuando se lo ordene el patrón.

A mayor abundamiento, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene que: "los artículos 65 y 66 de la Ley Federal del Trabajo, conceden al patrón implícitamente la facultad de exigir los servicios extraordinarios al trabajador al establecer en qué casos puede prolongarse la jornada de labores.

Y es que el trabajo extraordinario no puede ser eludido por el trabajador cuando existan circunstancias también extraordinarias que así lo requieran, pues ese tipo de labores constituye una necesidad de la producción, a lo cual no solamente el patrón debe aportar su capital, sino también el operario su fuerza de trabajo. No es posible lograr la necesaria conjunción y llevar una producción acorde con las necesidades del mercado, si deja al arbitrio del trabajador el prolongar o no su jornada de trabajo cuando existan circunstancias extraordinarias que lo requieran.⁵⁹

Mientras no se rebasen los límites legales, o sea, que no se exija trabajo extraordinario por más de tres horas en cada ocasión y por más de nueve horas a la semana, los patrones tienen plena justificación legal para requerir a los trabajadores que laboren tiempo extraordinario.

⁵⁹ Cfr. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Instituciones. Porrúa. México. 1983.

4.2.2. COMPROBACIÓN.

Para tener las bases para la comprobación extraordinaria de trabajo hay que fijar, en primer término, los límites autorizados de su duración y en segundo lugar, los momentos en que se inicia y termina esa jornada.

El artículo 123 Apartado "A" fracción XI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que la prolongación de la jornada por circunstancias extraordinarias "en ningún caso podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas." Por su parte, el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo dispone que "puede prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces por semana." Como se podrá advertir, la Carta Magna consigna que no se puede trabajar tiempo extraordinario "más de tres veces consecutivas" y la legislación laboral vigente prescribe que no se puede trabajar ese tiempo por más de tres veces en una semana."

La norma constitucional permite tres días seguidos de trabajo en tiempo extra (por ejemplo: lunes, martes y miércoles), un cuarto día sin tiempo extra (jueves) y nuevamente dos días consecutivos de trabajo en tiempo extra (viernes y sábado). En cambio, de acuerdo con el precepto legal la posibilidad de trabajar tiempo extra se reduce de cinco a tres días a la semana. Por lo tanto, nos encontramos frente a dos normatividades distintas aplicables al mismo caso.

Ahora bien, para resolver cuál es la norma que efectivamente debemos aplicar, tenemos que recordar que nuestro ordenamiento laboral positivo consagró, para resolver estos conflictos el procedimiento de aplicación de la norma más favorable al trabajador. Como es fácil advertir, nuestra tarea inmediata estriba, en precisar cuál de esas dos normas es la que más le favorece.

La limitación de la jornada obedece primordialmente a fin de que el trabajador cuente con tiempo libre para recuperar sus energías, para convivir socialmente con sus familias y amigos, y para seguir educando y cultivando.

Es evidente, tomando en consideración esas finalidades, que la norma más favorable al trabajador y, por tanto, ya aplicable es la contenida en la disposición de la Ley Federal del Trabajo, pues es la que ofrece menos posibilidades de quebrantar el tiempo para el descanso.

Excluida la aplicación de la norma constitucional, por ser la menos favorable, debemos precisar la forma de comprobar o computar la "semana" a que se refiere el artículo 66 de la Ley Laboral cuando nos indica que el tiempo extra no debe exceder de tres veces en una semana. Este cómputo lo podemos efectuar de dos formas: contabilizando la semana en forma astronómica o comprobándola hacia atrás, a partir del último día en que se va a trabajar tiempo extra.

La forma astronómica de cómputo de la semana nos conduce a la posibilidad, contraria a lo dispuesto por la Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo, de que un trabajador preste sus servicios en tiempo extra durante seis días consecutivos: los tres últimos días de una semana y los tres primeros días de la semana siguiente.

La forma más correcta de hacer la comprobación para no trabajar tiempo extra más de tres días en una semana, es computar la semana hacia atrás, a partir del último día en que se va a prolongar la jornada por circunstancias extraordinarias. Por ejemplo, si se ordena trabajar tiempo extra el miércoles 11 de un mes determinado; se computará la semana así miércoles 11, martes 10, lunes 9, domingo 8, sábado 7, viernes 6 y jueves 5.

Por otra parte, los artículos 123 Apartado "A" fracción XI y 66 de la Ley Laboral, que venimos analizando, indican que la prolongación de la jornada para trabajar tiempo extra no debe exceder de tres horas diarias. Esta fórmula suscita otra cuestión de comprobación: fijar en qué momento se designa la cuenta del tiempo extra.

La respuesta parece en primera instancia, sumamente sencilla, toda vez que la cuenta del tiempo extraordinario se inicia a partir de que termina el tiempo de jornada ordinaria. La aplicación de esta resolución no ofrece mayor problemática cuando se trata de la jornada ordinaria máxima legal, pero las cosas empiezan a complicarse cuando nos encontramos con la forma ordinaria: la jornada reducida.

La jornada reducida, como observamos en apartados anteriores, está formada por un lapso de tiempo menor del que comprenden las jornadas máximas legales. Para unos, "la comprobación del tiempo extra debe iniciarse a partir de que concluyan las horas que comprende esa jornada reducida; para otros, la cuenta debe iniciarse no cuando concluye sino hasta que transcurran las horas de la jornada máxima legal."⁶⁰

Diversos autores doctrinarios no están de acuerdo con la primera tesis, toda vez que la "jornada reducida termina y, por lo tanto, empieza a prolongarse en tiempo extraordinario cuando concluye el último minuto de las horas que la componen (...); empezar a comprobar la jornada extraordinaria hasta que transcurre el tiempo de la jornada máxima legal, a pesar de tratarse de una jornada reducida, implica aumentar unilateralmente el tiempo de la jornada y dejar sin retribución ordinaria ni extraordinaria ese tiempo que se aumentó".⁶¹

De igual manera, resulta de capital importancia señalar que dentro de la forma de comprobar el tiempo extraordinario y con el fin de precisar dicho sistema, es necesario

⁶⁰ Ibidem. P. 91.

⁶¹ SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos del Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1994. P. 73

hacer un valance de algunas de las múltiples situaciones que se presentan en la vida laboral, a saber:

- a) Un trabajador presta sus servicios en la misma empresa en dos jornadas ocupando un puesto diferente en cada una de ellas: por ejemplo: como mozo en una jornada y como velador en la otra. El tiempo trabajado en la segunda jornada no puede comprobarse como horas extras, en virtud de que se trata de un trabajo originado por una circunstancia extraordinaria, ni constituye una prolongación de la jornada en que se siga prestando el mismo servicio. Es un trabajo motivado por una necesidad permanente y es una nueva jornada en que se presta un trabajo diferente.
- b) Cuando un trabajador presta sus servicios en su día de descanso semanal o en un día de descanso obligatorio de conformidad a lo dispuesto por los artículos 73 y 75 de la Ley en la materia el patrón debe pagarle, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. El tiempo trabajado en un día de descanso (semanario u obligatorio), aún cuando se paga doble como las horas extras, no debe computarse como tiempo extraordinario.

El que compruebe o no como tiempo extraordinario tiene especial relevancia, para los casos siguientes: para determinar si se puede o no trabajar en esos días de descanso, más de tres horas; para determinar si se considera o no como uno de los tres días de la semana que como máximo se puede trabajar tiempo extra; para determinar si es obligatorio o no trabajar esos días de descanso; si el tiempo laborado en el día de descanso se suma o no el tiempo extra trabajado y por lo tanto, si sumado excede de las nueve horas a la semana debe pagarse a razón de un salario triple.

Consideremos que el tiempo trabajado en el día de descanso (semanario u obligatorio) no es trabajo en tiempo extraordinario y por lo tanto, no debe comprobarse como tal, porque no se trata, conforme lo dispuesto en el artículo 66 de la Ley Laboral, de la prolongación de la jornada de trabajo, sino de una violación al derecho de descansar que se sanciona con un pago doble.

- c) En las jornadas continuas el trabajador debe contar, con goce de sueldo de media hora para reposar o tomar sus alimentos.
- d) En ciertas industrias del papel, la petroquímica, etc. Es frecuente que los operadores no se pueden separar de su lugar de trabajo y tomen sus alimentos a pie de maquina. En estos casos la media hora de comida, el patrón (dice la Suprema Corte de Justicia de la Nación), debe cubrirla como tiempo extraordinario.⁶²
- e) Existe una jornada de trabajo y otra debe mediar normalmente dieciséis horas de descanso por lo que debe todo trabajador que se preste antes de haber transcurrido esas 16 horas computarse como tiempo extraordinario.⁶³

Esta situación se presenta, fundamentalmente cuando a un trabajador se le cambia de turno y entre la salida del turno en que venía presentando sus servicios a la hora de la entrada del nuevo turno no transcurrieron las dieciséis horas. En este caso, se comprobara como horas extras el tiempo que falta por transcurrir de esas dieciséis horas.

⁶² Ibidem. P. 179.

⁶³ Ibidem. P. 179.

En los casos en que los trabajadores prolonguen la jornada normal por inasistencia de los relevos; esto es, que doblen el tiempo trabajado debe comprobarse como tiempo extra con todas las consecuencias legales a su pago.

4.2.3. FORMA DE PAGO

Tanto la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos (artículo 123 apartado "A" fracción XI) como la Ley Federal del Trabajo (artículo 67) prescriben que "las horas del trabajo extraordinario se pagarán con un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de jornada."

Ahora bien, cabe destacar que los artículos transcritos abren algunas interrogantes, que a continuación trataremos de exponer y explicar:

La primera es la concerniente a cómo debemos cuantificar, para los efectos del pago del tiempo extra, el salario correspondiente a la jornada.

A este respecto, el jurista mexicano Roberto Muñoz Ramón señala que "...la respuesta a la anterior interrogante cambia un poco según se trate de un salario calculado por unidad de tiempo o por unidad de obra. Pero en los dos casos el trabajador tiene derecho al pago del salario extraordinario." ⁶⁴

Si nos encontramos con un salario calculado por unidad de tiempo, cada nueva unidad de jornada laborada como prolongación del jornal debe pagarse al doble de lo que se pagaron esas unidades en la jornada ordinaria; si por cada hora se pago \$40.00 pesos por cada hora del tiempo extraordinario debe pagarse \$80.00 pesos.

⁶⁴ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. Cit. P. 82.

En el caso de un salario calculado por unidad de obra, cada nueva unidad producida durante la prolongación de la jornada debe pagarse al doble de lo que pagaron esas unidades, en la jornada normal se pago: \$30.00 pesos, por cada nueva unidad producida durante el tiempo extraordinario deben pagarse a \$ 60.00 pesos. O para transformarlo en unidades de tiempo, por que la Ley Federal del Trabajo habla de “ un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada”, habrá que sacar conforme a lo dispuesto por el artículo 89 de la legislación laboral vigente, el salario diario obteniendo el promedio de las percepciones obtenidas por el destajista en los treinta días efectivamente trabajados antes de trabajar el tiempo extra, y conforme a la doble de ese promedio pagarle las horas que se prolongue su jornada ordinariamente de trabajo.

La segunda cuestión que suscitan los preceptos en análisis consiste en precisar entre cuantas horas debemos dividir el salario diario para obtener el importe del salario de la hora ordinaria que sirva de base para el cálculo de las horas extraordinarias.

Según se trate de jornadas máximas legales: diurna, nocturna o mixta debemos dividir el salario diario entre ocho horas, siete o siete horas y media respectivamente, para obtener el salario por hora; si se trata de jornada reducida deberá dividirse el salario entre el número de horas que formen.

El tiempo extra deberá pagarse al doble del importe de la hora de la jornada (máxima legal o reducidas) que se prolonguen.

Cabe señalar que los murales examinados preeven que debe pagarse el tiempo extra permitido (no más de tres horas diarias ni más de tres veces a la semana) un cien por ciento más del que le corresponda a las horas de la jornada, por lo que otra cuestión que plantean esos preceptos es la relativa a cómo debe pagarse el tiempo que se trabaje con exceso de esas limitaciones.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 era omisa al respecto, pero la jurisprudencia lo resolvió señalando que “aún cuando era violatorio de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo, debía pagarse ese tiempo excedente con un cien por ciento más de su salario porque de lo contrario implicaría el que los trabajadores perdieran el producto de su trabajo en provecho del patrón”.⁶⁵

4.2.4. CAUSAS DEL TRABAJO EN EL TIEMPO EXTRAORDINARIO.

Las causas que pueden generar la necesidad de prolongar la jornada para trabajar tiempo extraordinario, de conformidad con los artículos mencionados en el inicio capitular anterior, son las “circunstancias extraordinarias.”

Para dejar en claro los perfiles del concepto “circunstancias extraordinarias” y captar su significado, es pertinente consignar que lo primero que nos evoca ese concepto es “una circunstancia que se presenta en forma excepcional.”⁶⁶

Misma que sólo se presenta y únicamente se explica en razón de una situación general en que se pueden presentar las circunstancias extraordinarias.

La situación general que estamos investigando consiste en una serie permanente de elementos objetivos (locales, maquinaria, herramientas, energía motriz, materia prima, tecnología etc.) y elementos subjetivos (trabajadores prestando sus servicios dentro de las jornadas ordinarias). Con las cuales normalmente el patrón satisface sus necesidades de producción o distribución de bienes y servicios demandados por el mercado.

⁶⁵ SANTOS AZUELA. Op. Cit. P. 186.

⁶⁶ Ibidem. P. 122.

Es importante señalar que, se presenta una circunstancia extraordinaria, en aquella "situación general, cuando hay una alteración transitoria de esos elementos objetivos y subjetivos o de las demandas del mercado de tal magnitud que, con los trabajadores prestando sus servicios dentro de las jornadas ordinarias, no es suficiente para producir o distribuir los bienes o servicios requeridos."⁶⁷

Las posibles circunstancias extraordinarias (alteraciones transitorias de los elementos objetivos, subjetivos y de las demandas del mercado) son de una inmensa e imprevisible variedad. Tan sólo, para ejemplificar señalamos algunos casos, a saber descompostura de maquinaria, desperfecto en las herramientas, suspensión de la fuerza motriz, falta de materia prima, incapacidades temporales de algunos trabajadores, recargo transitorio de pedidos de clientes, etc. Estas circunstancias extraordinarias son las que pueden generar la necesidad de prolongar la jornada de trabajo.

Congruentemente con el concepto de circunstancias extraordinarias debemos señalar, por una parte, que el trabajo en tiempo extraordinario solamente puede ser de naturaleza temporal y por otra parte, que el trabajo en tiempo extraordinario debe ser de la misma índole del que se venía prestando en la jornada ordinaria que se prolongó.

El jurista Mario de la Cueva señala, contra su propia naturaleza que "el trabajo extraordinario permanente; ya que si es permanente no tiene nada de extraordinario ni de eventual."⁶⁸

⁶⁷ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Porrúa. 18ª edición. México. 1994. P. 86.

⁶⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P. 280.

4.3. LAS CARGAS GENÉRICAS CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 784 DE LA LEY LABORAL.

ARTÍCULO 748 . 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

Para Alf Ross, una norma es una directiva que se encuentra en cierta relación de correspondencia con ciertos hechos sociales. Esta correspondencia no es otra cosa que cierto grado de efectividad.

Por tanto, la esencia que caracteriza a las normas jurídicas y distingue de las catalogadas de morales o religiosas, son la bilateralidad, la heteronomía y la coercibilidad.

Tales características en las normas sólo se dan en las de derecho, y por tanto las que carezcan de alguno de esos elementos, o que no manifiesten de manera clara la bilateralidad , la heteronomía o la coercibilidad, comprometen su esencia jurídica.

Para ello debemos de entender por bilateralidad, al hecho de que frente al jurídicamente obligado (sujeto pasivo), se encuentra una persona (sujeto activo) facultada para reclamarle el cumplimiento de su deber.

Es decir, que los imperativos imputados por este tipo de normas, son siempre deberes de un sujeto al que se le puede reclamar el cumplimiento de lo mandado en los mismos.

En otras palabras, tales deberes son correlativos de facultades e inversamente conceden derechos correlativos de obligaciones

Esta característica de que frente el obligado encontramos siempre, a otra persona facultada para reclamar la observancia de lo estatuido, es ciertamente, una de las calificativas principales que dan a estas normas su esencia jurídica.

Luego entonces, de manera concluyente podemos señalar que la unilateralidad en contra posición a la bilateralidad de las normas jurídicas, se hace consistir en que frente al sujeto a quien obligan no hay otra persona autorizada para exigirle el cumplimiento de sus deberes no así, como ya dijimos en las normas jurídicas, pues su bilateralidad se traduce en la imposición de deberes correlativos de facultades o en la concesión de derechos correlativos de obligaciones.

Por heterónoma, debemos entender a aquella característica que poseen las normas jurídicas consistente en establecer la distinción entre el autor de la norma y el destinatario u obligado, por ello, legislador y destinatario de la regla son personas distintas.

En contraposición a esta característica de las normas, encontramos a la legislación autónoma, en donde el legislador y el destinatario se confunden. El autor de la regla es el mismo sujeto que debe cumplirla. Autonomía quiere decir auto legislación, reconocimiento espontáneo de un imperativo creado por la propia conciencia.

Por el contrario la heteronomía, es la sujeción a un querer ajeno, renuncia a la facultad de autodeterminación normativa, es por ello que en la esfera de una legislación heterónoma el legislador y el destinatario son personas distintas; frente al autor de la Ley hay un grupo que la observa.

Las normas de derecho son heterónomas, ya que su origen no está en el albedrío de los particulares, sino en la voluntad de un sujeto diferente, denominado legislador, mismo que dicta sus leyes de una manera autárquica, es decir en forma autosuficiente, sin tomar en cuenta la voluntad de los destinatarios de la ley, al grado de que aunque los destinatarios no reconozcan la obligatoriedad de las normas, tal obligatoriedad subsiste, aún incluso si las mismas van en contra de sus convicciones. No se trata de un principio creado por el obligado, sino de una máxima que vale incondicionalmente para él, la obedezca o no.

La coercibilidad, descansa en la posibilidad abstracta que posee el ordenamiento jurídico de aplicar una sanción a la conducta antijurídica, es el imperio del que se encuentra dotado la ley, para que a través incluso de la fuerza, sea cumplida.

Es la circunstancia de que si el obligado no cumple con lo preceptuado en la norma, la Autoridad puede, con imperio, obligar su cumplimiento, a efecto de lograr la observancia del ordenamiento violado.

El derecho prescribe el empleo de la fuerza, como medio para conseguir la observancia de sus preceptos; cuando éstos no son espontáneamente acatados, exige de determinadas Autoridades que obtengan coactivamente el cumplimiento, la posibilidad de recurrir a la violencia, con el fin de lograr la imposición de un deber jurídico.

Al decir que el derecho es coercible, presupone la posibilidad de que la norma sea cumplida en forma no espontánea e incluso en contra de la voluntad del obligado.⁶⁹

⁶⁹ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésimo tercera edición. Porrúa. México. 1992. P. 21.

Una vez efectuada esta reseña, podemos afirmar que las mismas se pueden aplicar al concepto de "Carga Procesal" y éste puede a su vez ser entendido como la situación jurídica en que se colocan las partes cuando por una disposición legal deben realizar una determinada conducta procesal, cuya realización los ubica en una situación jurídica favorable para sus intereses dentro del proceso, y cuya omisión, por el contrario, los pone en una situación de desventaja.

Puede afirmarse que consiste en un imperativo del propio interés, pues, a diferencia de la obligación, su cumplimiento produce ventajas directas a la parte interesada y su falta de realización si bien configura una situación jurídica desfavorable, no conduce a la imposición de una sanción o a la existencia coactiva de la conducta omitida.

De ahí que la carga procesal, y por ende la carga de la prueba, sea concebida sin tener una sanción y por la misma situación, que su cumplimiento sea forzoso, incluso por la fuerza imperativa del órgano jurisdiccional como en el caso de cualquier norma jurídica.

Por otro lado, la obligación procesal, que constituye el genero próximo y cuya diferencia específica en seguida referiremos, es otra figura jurídica distinta a la carga procesal, la obligación, desde una perspectiva muy general, consiste en el deber jurídico de ejecutar todos los actos procesales que sean necesarios, en la impartición de justicia, tramitando y resolviendo con arreglo a las normas adjetivas los procesos derivados de algún conflicto.

Como podemos apreciar, la diferencia sustancial, radica en el deber jurídico, entendido como el estado de necesidad en que se encuentra una persona, para hacer o

dejar de hacer algo, hálbase de un servicio o cosa, que la autoridad los obligue a través de la fuerza pública a observar la conducta violada .

Según Canelutti, la obligación es muy importante en el proceso, pues señala que el desarrollo normal del mismo no puede obtenerse con solo las cargas procesales destacando la existencia de una serie de obligaciones relativas a las partes en el proceso, los terceros, los oficiales y los encargados de administrar justicia.

Respecto de Las Partes, señala que las obligaciones son:

- a) Obligación de no hacerse justicia por sí mismas.
- b) La obligación de decir la verdad.
- c) La obligación de pagar los gastos del proceso que comprende además el pago de las costas, la de indemnizar a los testigos, cubrir los honorarios de los peritos, de los depositarios, etc.
- d) En el juicio ejecutivo existe la obligación , a cargo del demandado, de tener sus bienes a disposición de los Tribunales y las que derivan del embargo de los mismos.

Respecto de los Funcionarios Judiciales su obligación:

- a) El cumplimiento de los actos que forman parte de la competencia del oficial a que incumbe la obligación.
- b) Que esa prestación de actividad, no sea cualquiera, sino que sea legal y justa.

Respecto de los Terceros:

- a) Los terceros extraños al proceso, están obligados a no alterar las pruebas.
- b) Los terceros participantes tienen la obligación de proporcionar pruebas.

- c) Los terceros participantes concerniente al público que asiste a las audiencias, tienen la obligación de conservar la compostura en la audiencia y no interrumpirla.⁷⁰

De tal suerte el propio Carnelutti, concibe a la carga procesal como el ejercicio de una facultad cuando dicho ejercicio parece necesario para el logro del propio interés. Obligación y carga tienen en común un elemento formal, que ambas se refieren o se vinculan a la voluntad del individuo, pero con la salvedad que en la obligación la voluntad está vinculada para realizar el interés ajeno, mientras que en la carga se protege al interés propio.

La carga supone el “poder – derecho” de que gozan las partes, contrapuesto al “poder – deber” que corresponde al juez.

Mientras el órgano jurisdiccional está obligado a ejercitar las facultades que la ley le otorga para impartir justicia, las partes no tienen la obligación de ejercitar sus derechos en juicio, pero si quieren obtener ciertos resultados ha de efectuar determinados actos. Por eso puede definirse la carga procesal, como requisito que establece la ley de ejecutar determinados actos procesales si se desea lograr irrefutables efectos legales. El juez está sujeto a un imperativo categórico, mientras el que pesa sobre las partes es condicional.

Además, la obligación presupone un acreedor que pueda exigir legalmente el cumplimiento de ella, mientras que tratándose de la carga no existe tal acreedor, y por lo tanto, no hay medios coercitivos para hacerla cumplir. La persona sobre la cual recae es por completo libre de ejecutarla o no ejecutarla.

⁷⁰ PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, Décimo sexta edición. Porrúa. México. 1984. P. 585.

Todas estas ideas, que pretenden desestimar a la carga como una entidad jurídica distinta de la obligación, consideramos que acertadamente han sido superadas por nuestra legislación laboral y en forma particular al regular la carga de la prueba en el artículo 784 de la ley; señalaremos que la parte patronal al tener la carga probatoria debe observar un determinado comportamiento para que el punto controvertido se incline a su favor no obstante que esa acción de probar, está sujeta a su propia decisión de realizar o no tal conducta como mejor le parezca, ya que la inobservancia de esa disposición no lo conduce a una sanción jurídica, sino a la no obtención de determinado fin.

Recapitulando todas estas ideas, diremos que “deber” y “carga” son nociones heterogéneas en sí, puesto que la primera de ellas indica la necesidad jurídica de un determinado comportamiento establecido por una norma, por lo general en orden a la satisfacción de un interés de un sujeto, al que se le concede un correlativo poder individual; la segunda en cambio, indica la necesidad práctica de que el titular de un determinado poder lo ejercite cuando quiera obtener un efecto a favor propio. La carga es una facultad, cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés.

En ambos casos, se verifica a cargo del sujeto consecuencias desfavorables para él, pero en la obligación obsérvese bien, se tiene la violación de un mandato jurídico y en la carga es la inobservancia de una regla de conveniencia; en el primer caso, se tiene la aplicación de una sanción jurídica a cargo del violador de la obligación, y en la segunda, de la ley se prevé una sanción meramente económica, esto es, la no obtención del resultado previsto.

De ahí que en el supuesto que se analiza, resulta más apropiado hablar de una carga procesal y no de una obligación, debido a que la noción de carga de la prueba se traduce no ya como una obligación del oferente ni como un imperativo del propio interés de cada parte, que se satisface desahogado la carga, es decir, probando; obviamente, la

omisión de esta carga, produce determinados efectos procesales, mismos que no son otros que los de dejar sin demostración los hechos aseverados.

Esta situación cabe señalar, fue apreciada de la misma forma por nuestro legislador, ya que en la ley de 1970, antes de las reformas procesales suscitadas diez años después, determinaban en su artículo 763 lo siguiente:

Las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad.

Saltando a la vista, sin duda, el imperativo de aportar todos los medios probatorios que posea cada parte; sin duda, el imperativo de aportar todos los medios probatorios que posea cada parte; sin sanción alguna, en atención a que se trata de una facultad que disponen las partes y por tanto, existe una posibilidad discrecional de ejercitar a su entera potestad tal precepto, luego entonces se trata de una carga y no de una obligación.

Por ello, consideramos afortunado se haya subsanado tal aspecto con las reformas a la ley en el año de 1980, en las que no aparece ya la disposición de que las partes están obligadas a aportar pruebas, substituyéndose por el término de carga procesal.

Continuando con el análisis del precepto en cuestión, otro aspecto al que consideramos importante referirnos, en su primera parte, es decir, a la regla general que impone la carga de la prueba al patrón, al señalar:

La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para

tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Efectivamente, se impone una carga genérica de probar al patrón, eximiendo de la misma al trabajador.

Como hemos expresado con anterioridad, en el campo laboral, el principio de que "quien afirma debe probar", no era vigente, pues la realidad mostraba que en el mundo laboral, la obligación de conservar los documentos comprobatorios de las condiciones de trabajo, no podía recaer en el trabajador, sino en el patrón, esto, en atención a una añeja costumbre de no documentar las relaciones de trabajo, por temor a dejar constancia de ellas, y que a la larga sirvieran de medio de convicción para las Juntas, en la resolución de los conflictos laborales.

En efecto, a raíz de la reforma, se estipula que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio una serie de documentos vinculados con las relaciones de trabajo de sus colaboradores; que deberán de conservarse durante todo el tiempo que dure la relación laboral.

Estos preceptos, constituyen una consecuencia lógica de lo que estipula el artículo 805, la consecuencia procesal del incumplimiento de la obligación a que se refiere este artículo, se traduce en la presunción que admite prueba en contrario, de considerar ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con los documentos que debieran conservar.

De este modo, se coadyuva a que los patrones lleven un registro completo del cumplimiento de sus obligaciones, en cuanto a condiciones de trabajo se refiere.

En suma, diremos que la carga genérica contenida en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, a partir de las reformas procesales de 1980, faculta a la Junta para “requerir” al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

En efecto, el término utilizado por nuestra legislación es de “requerir” al patrón para que exhiba los documentos que acrediten las condiciones de trabajo, situación que pudiera originarnos alguna confusión, al considerar que el “requerimiento” implica una obligación, lo cual es de todo inexacto, pues como antes lo hemos señalado, ese requerimiento no puede ser perfeccionado a través de medios coactivos, sino que simplemente el incumplimiento coloca en una posición de desventaja al patrón, al presumirse ciertos los hechos alegados por el trabajador.

En concordancia con esta disposición, y como ya se expresó, el artículo 804 de la Ley, ordena que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos, que contienen las condiciones en que el trabajador presta el servicio.

Sin duda, el incumplimiento de esta disposición, trae aparejada una consecuencia jurídica, misma que se encuentra dispuesta en el artículo 804, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tantos documentales, salvo la prueba en contrario.

Ahora bien, y en relación con el análisis del primer párrafo del artículo en cuestión, resulta obligado desentrañar el sentido que el mismo guarda, es decir, como debe ser interpretado.

Evidentemente que la carga procesal que "in genere" impone la Ley a los patrones, en tratándose de condiciones de trabajo, establecida en el multiplicado artículo 784 de la ley del trabajo, y que se encuentra estrechamente adminiculada al artículo 804 y 805 de la misma, obliga en los términos de su redacción, a que la junta tenga una imperiosa necesidad de conocer los términos en que se haya fijado la litis y para colmar el principio de congruencia procesal por lógica legal y por imperativo de seguridad jurídica, necesariamente se debe hacer constar como escalafón legal de la etapa de demanda y excepciones, concretamente los términos en que haya quedado fijada la controversia.

Consecuentemente, en razón de los mismos principios legales y procesales; la misma Autoridad laboral, a continuación de la apertura a la fase de ofrecimiento y admisión de pruebas de la audiencia, con independencia de la libertad que tienen las partes para obrar en consecuencia, debe formular dejando constancia de ello en autos, el señalamiento de cargas procesales a las partes, con relación al ordenamiento contenido en los artículos 782, 784 y 804 de la ley, que respectivamente disponen que la Junta podrá ordenar con citación de las partes, examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

Asimismo y como ya vimos, la Junta examinará 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 el artículo 804 de la ley, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, y exhibir en caso de juicio, bajo el apercibimiento de que no presentarlos, se presumirán cierto los hechos alegados por el trabajador.

Adicionalmente, la Autoridad laboral deberá proceder a formular el requerimiento, para que el patrón exhiba los documentos que establece el artículo 804, con el apercibimiento de que trata el artículo 805 todos de la ley ya mencionada, dejando en claro que ese requerimiento del que habla el precepto en cuestión, no es otra cosa que la carga en sí misma, por no existir medio coactivo para hacerla cumplir al patrón, sino que simplemente se hará efectivo, en su caso, el apercibimiento decretado en el mismo.

En la vida práctica tal requerimiento no se efectúa, permitiendo a las partes determinen individualmente en que se concretó la litis y dejando al patrón determine cuales son los aspectos controvertidos que la corresponde la carga de probarlos, conforme al artículo 784.

Sin embargo, estimamos que ese requerimiento, si bien es cierto se trata de una carga para las partes; para la Autoridad laboral lo es como una obligación procesal, pues conforme a la literalidad del precepto, no es asunto que queda a la discrecionalidad laboral; el auxiliar debe proceder en consecuencia, pues el dispositivo legal es claro:

“la Junta examinará 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 de conservar en la empresa”.

Esto es, se impone sin alternativa formular ese requerimiento, pero en sana lógica no debe ser genérico, sino concreto y con relación a las prestaciones que quedan involucradas en la controversia, procediéndose de esa manera, las partes harán la formulación propositiva de las pruebas, estableciendo necesaria idoneidad de las mismas, conforme a los siguientes artículos.

Artículo 777. Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

Artículo 779. La Junta desechará aquellas pruebas que no tenga relación con la litis planteadas o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

Artículo 780. Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Sin embargo al remontarnos al mundo fáctico, podemos apreciar que en ningún momento se cumplen estas innovaciones procesales, prevaleciendo en las Juntas los criterios adjetivos de antaño, por lo que el fin real de las reformas procesales efectuadas en 1980 hasta el momento no ha sido cumplido.

Consideramos importante que la Junta haga constar en autos el extracto conteniendo los puntos controvertidos, clara y sucintamente enumerados, pues ese extracto de la litis, permitirá a las partes apreciar sobre qué puntos descansará la carga de la prueba y a la Junta le permitirá requerir al patrón en su caso, exhiba los documentos respectivos.

4.4. CARGAS ESPECIFICAS CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 784 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 784, en su parte conducente a las cargas específicas, señala que:

“En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;

V Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37, fracción I y 53 fracción III de esta Ley;

VI Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;

VII El contrato de trabajo;

VIII Duración de la jornada de trabajo;

IX Pagos de días de descanso y obligatorios;

X Disfrute y pago de vacaciones;

XI Pago de las primas dominical, vacacional y antigüedad;

XII Monto y pago de salario;

XIII Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

XIV Incorporación y aportación al Fondo Nacional de Vivienda.

Efectivamente, la carga de la prueba según la intención del propio legislador, incumbe a la parte que dispone de mejores elementos para la

comprobación de los hechos o el esclarecimiento de la verdad; en ese sentido, el legislador estimó que el patrón posee los elementos para esclarecer los hechos en conflicto, debido a la obligación impuesta por el propio ordenamiento, de documentar las condiciones de trabajo.

Retomando estas ideas, recordemos pues, la exposición de motivos al señalar sobre este mismo punto lo siguiente:

“...de este modo se coadyuva a que los patrones lleven un registro completo del cumplimiento de sus obligaciones, tanto en los aspectos de contratación, salarios y participación de utilidades, como en lo referente a

sus obligaciones con el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores”.

Es decir, tiene la obligación en primera instancia de documentar las condiciones en las que los trabajadores presten sus servicios, en segundo lugar, de conservar tales documentos en la empresa o establecimiento y por último, la de exhibirlos en caso de un conflicto de trabajo, es decir en el juicio.

La consecuencia de no observar lo anterior, es fatal, pues si bien es cierto de que al dejar de aportar los medios de convicción, no estamos hablando de una obligación procesal en la que se puede exigir el cumplimiento del precepto violado, incluso a través de la fuerza pública; no es menos cierto que la consecuencia de la falta a esa carga, sin duda pone en una situación adversa al patrón frente a su contrario, pues sobre la base de una serie de presunciones legales es factible que se estimen cierto lo alegado por el actor, conforme a los artículos 784 y 805 de la Ley Federal del Trabajo.

Esas documentales, que aparentemente se refieren a las condiciones de trabajo, son las catorce fracciones que se precisaron anteriormente y del cual analizaremos la fracción VIII por ser el punto de la presente investigación y al cual diremos que es la referente a la duración de la jornada de trabajo que en atención a lo preceptuado por el artículo 58 del estatuto laboral, no es otra cosa que el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, y como tal, por lo que respecta al artículo 784, se trata de otra carga procesal que el patrón debe considerar, al encontrarse controvertida en juicio.

El artículo 25 de la ley laboral, señala que entre otras condiciones de trabajo es la de “la duración de la jornada”, debe hacerse constar por escrito en el contrato de trabajo, de ahí que la idoneidad para acreditar la duración de la misma corresponda a tal documento.

Lo anterior, ya que en atención a la forma en que se encuentran redactados tanto el artículo 25 de la ley, como el propio artículo 784 de la misma, nos resulta lógico pensar que se refiere, no a la duración efectiva del trabajo, sino a la duración pactada por las partes y documentada por el patrón, pues común y erróneamente se considera a la jornada de trabajo como el tiempo efectivo que presta el trabajador al patrón, por lo que la definición contenida en el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, establece que:

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

Tal definición, diluye cualquier cuestionamiento que sobre este concepto pudiera plantearse, en atención a que sólo basta que el trabajador se encuentre a disposición del patrón para que se considere jornada de trabajo, aunque materialmente no labore.

Sin embargo, el más alto tribunal había estimado, que en cuanto al tiempo extraordinario, la carga de la prueba del mismo corresponde al patrón, variando este criterio en perjuicio del trabajador a raíz de las reformas procesales de 1980.

Así mismo, de tales tesis no se desprende, circunstancia alguna, que permita dilucidar la controversia relativa a que si la duración de la jornada se refiera al tiempo efectivo de trabajo o al tiempo pactado, tal y como a continuación se puede ver.

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 el primero de mayo de 1980, pues en el artículo 784, establece que la Junta eximirá de la carga de la prueba al patrón cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón que exhiba los documentos, que de acuerdo con las leyes tiene obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no 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 reclame.

TIEMPO EXTRAORDINARIO, CARGA DE LA PRUEBA.

Corresponde al actor demostrar haber laborado tiempo extraordinario, cuando en la contestación de la parte demandada reconoce el horario de labores que expresa el trabajador, pero niega que haya trabajado tiempo extraordinario, pues conforme a los dispuestos en la fracción VIII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón solamente le corresponde probar su dicho cuando controvierte la duración de la jornada legal, ya que tomando en cuenta el principio general de derecho que establece que aquel que afirma esta obligado a probar el extremo de sus afirmaciones, en tanto el que niega sólo lo

está cuando su negativa entraña la afirmación de un hecho.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

TIEMPO EXTRAORDINARIO. CARGA DE LA PRUEBA.

Cuando la parte patronal cumple con la obligación que le imponen los artículos 784, fracción VIII y 804 de la Ley Federal del Trabajo, de probar la jornada ordinaria de labores del empleado, es inegable que a esta le corresponde acreditar que trabajó las horas extraordinarias que refiere en su demanda.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

El contenido proteccionista del Derecho del Trabajo antes de las reformas procesales de 1980, se concentraba fundamentalmente en normas de carácter sustantivo, imperando por lo que hacia a las disposiciones procedimentales de principios del Derecho Común.

Una de las instauraciones del Derecho Procesal del Trabajo, a raíz de la reforma de 1980, lo fue la imputación de la Carga de la Prueba al Patrón, aspecto que era regulado por el principio "el que afirma está obligado a probar".

De acuerdo a la subordinación jurídica y dependencia económica a la que están sujetos los trabajadores, el patrón tiene la facultad de establecerles las condiciones generales de trabajo, dentro de las cuales se encuentra la jornada de labores, haciendo mención que la Ley Federal del Trabajo señala que dicha jornada será fijada por ambos, hecho que no toma en cuenta el patrón, ya que éste es el que fija la jornada laboral y en la que la Ley en comento establece de igual forma que la duración máxima de la jornada diaria será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta, es decir cuarenta y ocho, cuarenta y dos, y cuarenta y cinco horas semanales respectivamente, jornada que podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias. Así mismo dicha jornada de labores por obligación legal deberá de asentarse en los contratos individuales de los trabajadores, según lo señala el artículo veinticinco fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

Dentro de las reformas procesales que tuvo la Ley Laboral en 1980, nace la obligación del patrón de conservar y exhibir a juicio los documentos que de acuerdo con las leyes tiene la obligación de conservarlos en la empresa y uno de estos documentos es el Contrato Individual de Trabajo, en el cual de cierta forma se puede allegar la autoridad para conocer el horario de labores de los trabajadores y digo de cierta forma porque la parte patronal acostumbra a establecer en dichos documentos una cláusula en donde queda prohibido que un trabajador labore tiempo extraordinario, salvo que el patrón por medio de un escrito faculte a éste a laborarlas, protegiéndose el patrón con esto de pagar tiempo extraordinario.

En la demanda de un juicio laboral en donde el actor (trabajador), dentro de las prestaciones que reclama es normalmente el pago de tiempo extraordinario y de acuerdo a la cláusula que se cita en el párrafo anterior la toman como defensa los patrones, manifestando que el actor nunca laboró tiempo extraordinario, ya que inclusive sólo se podrá laborar tiempo extraordinario si es autorizado por estos y la cual los Auxiliares de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los Actuarios y el Dictaminador le dan valor probatorio, ya que los auxiliares aceptan el Contrato Individual de Trabajo como medio de prueba, el actuario al momento de desahogar una inspección al ser ofrecida por alguna de las partes da fe de que existe establecida en dicho contrato tanto el horario de labores como la multicitada cláusula desprendiéndose la supuesta prohibición de laborar tiempo extraordinario y el Dictaminador al resolver y reafirmar lo antes mencionado al momento de realizar el Laudo correspondiente en el cual establece: "se absuelve al patrón de pagar el tiempo extraordinario que reclama el actor, ya que éste no comprobó el haberlas laborado, siendo inverosímil que el actor labore una jornada tan excesiva en forma continua sin descansar y tomar sus alimentos", etc., y no dictando los laudos, a verdad sabida y buena fe guardada, no apreciando los hechos en conciencia.

De acuerdo a todo lo planteado en la presente investigación podemos observar que dentro de la Ley Federal del Trabajo no existe mandamiento alguno en donde se obligue a los patrones llevar un control de asistencia de sus trabajadores y en el cual se plasme la jornada de labores de estos, dejándolos en estado de indefensión ya que tienen la obligación de comprobar el tiempo extraordinario, no tomando en cuenta las autoridades laborales lo preceptuado por el artículo 784 de la Ley Laboral y si bien es cierto que se menciona dentro de este precepto legal que el tiene que exhibir a juicio los documentos y quien tiene la carga procesal es el patrón, cuando exista controversia sobre alguna de las condiciones de trabajo, refiriéndome por ser el punto principal de este trabajo a la duración de la jornada de trabajo y con ello al tiempo extraordinario.

Ahora bien en el artículo 804, fracción tercera señala que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir a juicio los controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo y de lo que se desprende que no existe obligación de llevarlos, por lo que resulta ilógico que el trabajador tenga la obligación de acreditar que laboró tiempo extraordinario ya que no tiene los medios de comprobarlo hasta en tanto que exista una reforma en la Ley Federal del Trabajo en donde se le requiera a los patrones de contar con un reloj checador o mediante libretas de asistencia.

Haciendo mención que un reloj y tarjetas en caso de que fuera obligatorio llevarlos dentro de las fuentes de trabajo habría que implementar una seguridad de no poder alterarlos, ya que como se aprecia en las empresas que cuentan con dichos medios, no autorizan al trabajador checar su tarjeta después de la jornada laboral e incluso las tarjetas que normalmente se llevan no cuentan con requisitos indispensables para comprobar que pertenecen a la empresa o negocio que a las que pertenecen o hacen firmar la libreta con el horario que ellos establecen, cuidándose de que rebasen o se compruebe la jornada extraordinaria o bien en diversas empresas se ha implementado checar su jornada de labores mediante tarjeta electrónica, que de igual forma alteran, ya que si ha terminado la jornada y el trabajador continúa laborando, lo llegan a

desconectar para que ya no chequen su hora de salida y un medio que pudiera ser de cierta forma un poco más seguro y que hasta ahora a sido implementado por la Secretaría de Seguridad Pública para registrar su horario de labores lo hacen mediante un checador electrónico llamado Hand key (mano llave), el cual consiste en introducir la mano derecha, registrando características únicas del trabajador tales como son el alto, ancho y largo de la mano, existiendo una seguridad tanto para el patrón como para el trabajador, ya que no podrá alguna otra persona checar su asistencia por otro y a su vez no podrá alterarse tan fácilmente por el patrón, ya que esta protegido por una base de datos existente en un sistema de computo.

De acuerdo a lo establecido por el artículo 784 de la Ley Laboral en donde se exige la carga de la prueba al trabajador y en el caso que nos ocupa lo relativo a la duración de la jornada de trabajo, así como lo establecido por el artículo 804 de la ley en comento, en el cual se estipula que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos como controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo, no desprendiéndose de ambos una seguridad jurídica para el trabajador de que pueda comprobar en juicio que laboró tiempo extraordinario, por lo que la Ley Federal del Trabajo tiene que ser reformada implementando un capítulo especial en donde se obligue al patrón llevar un control de asistencia en el que no pueda alterarse y para tal caso se impongan medidas de seguridad y sanciones para aquellos que lo alteren o no lleven dicho control.

Así mismo deberá prohibirse a los patrones establecer en los contratos individuales de trabajo que sólo podrán laborar tiempo extraordinario cuando el patrón lo autorice mediante un escrito y aquel que lo haga de igual forma se le impongan multas y se obligue a pagar tiempo extraordinario que reclame el trabajador en caso de que este lo reclame mediante un juicio y no compruebe el patrón mediante el sistema que se implante o que haya sido alterado. Uno de estos sistemas que puede emplearse en los centros de trabajo es el Hand key, el cual es implementado a últimas fechas en

dependencias del gobierno y así darle una mejor seguridad al trabajador que debido a la necesidad económica que atraviesa el país labora de sol a sol, ahunque dictaminadores, proyectistas y magistrados no crean que una persona pueda laborar más de 12 horas al día.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho del Trabajo, por su génesis, naturaleza y fines, es un derecho de clase, que establece en sus normas la protección del sector asalariado, el cual con los diversos movimientos obreros y luchas han ido transformando para conseguir un derecho justo y tutelar.

SEGUNDA.- Por lo que la Ley Federal del Trabajo para que siga con esta naturaleza y conservando un derecho justo debe ser reformada e implementar la obligación del patrón de llevar un control de asistencia.

TERCERA.- La reforma de la carga de la prueba que recae en el patrón, se da ante la premisa de que en el ámbito procesal, el empleador frente al trabajador se encuentra en mejor posibilidad de acreditar documentalmente las condiciones de trabajo, en atención al imperativo de conservar el documento en donde consten tales condiciones; situación, que así fue plasmada en la exposición de motivos de la referida reforma.

CUARTA.- Esta carga procesal las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto locales como federales deben hacerlas valer, requiriéndole al patrón al momento de abrir la etapa de ofrecimiento de pruebas exhiban los controles de asistencia y si no lo hicieren se le tenga al actor por acreditado el tiempo extraordinario que reclame.

QUINTA.- De igual forma la Secretaria del Trabajo y Previsión Social a través de las inspecciones de condiciones generales de trabajo que realiza a las empresas debe de obligar al patrón a llevar un control de asistencia.

SEXTA.- Seria entonces de esta forma como se pudiera dar una protección al trabajador y no se le siga explotando para que trabaje una jornada extraordinaria sin que le sea retribuida.

BIBLIOGRAFIA

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Tercera edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1983.

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta Edición. Sista. México. 1996.

CABALLENAS DE TORRES, Guillermo y Alcalá Zamora Castillo, Luis. Tratado de Política Laboral y Social. T. II. Tercera Edición. Heliasta. Argentina. 1976.

CASTORENA. J, Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Jaris. México. D.F.

CASTORENA. J, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. Fuentes impresoras. México. 1984.

CARRO IGELMO, Alberto José. Historia Social del Trabajo. Séptima edición. Bosch. España. 1986.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones del Derecho Laboral. Séptima Edición. Trillas. México. 1992.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo. Trillas. México. 1964.

DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Porrúa. México. 1994.

DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México. 1992.

DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1988.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Porrúa. México. 1990.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Porrúa. México. 1997.

DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. segunda edición. Porrúa. México. 1983.

- DE LA CRUZ, Mario. Derecho Mexicano del Trabajador. Porrúa. México. 1966.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa S.A. México. 1969.
- DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presidente. Porrúa. México. 1977.
- DE PINA, Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles. Porrúa. México 1942.
- DE POZZO, Juan. Manual Teórico Práctico del Trabajo. I Parte General. Segunda edición. Ediar. Buenos Aires. 1967.
- MANZINI, Vicenzo. Tratado de Derecho Procesal tomo III. Ejea. 1952.
- MARX, Carlos. Derecho Mexicano del Trabajo. México. 1966. Transcrito por Mario de la Cueva.
- MUÑOZ ROMAN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1983.
- PETIT, Eugene. Derecho Romano. Porrúa. México. 1984.
- RAMON Eusebio y Tapia Ortega Ana María. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pac. México. 1986.
- ROSEMBERG, Leo. Tratado de Derecho Procesal. Tomo II. Ejea. Buenos Aires. 1955.
- SANTOS AZUEL, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1994.
- SANZ TOME, Federico. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Lex Nova. Valladolid. 1990.
- SCHONKE, Adolfo. Derecho Procesal Civil. Bosch. Barcelona. 1950.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral. Sexta edición. Porrúa. México. 1982.

HEMEROGRAFIA

- ANAYA SANCHEZ, Federico. La Demanda Laboral. Laboral, Práctica Jurídico-Administrativa, año 1, número 6. Ecasa. Marzo de 1993.
- LUCIO PLASENCIA DIAZ, Jorge. La Carga de la Prueba. Pemex Lex, Revista Jurídica de Petróleos Mexicanos. Números 21-22. México. Marzo-abril de 1990.

LEGISLACION

- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima segunda edición. Porrúa. México. 1993.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Juan B.Climent. Décimo cuarta edición. Esfinge. México. 1997.
- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tematizada y Sistematizada. Comentada por Baltazar Cavazos Flores y otros. vigésimo quinta edición. Trillas. México. 1990.
- CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES. Sista. México. 1994.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

- Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXII. I Bibliográfica Omeba. Buenos Aires.
- GARCIA PELAYO, Ramón y Gross. Diccionario Práctico Español Moderno. Ediciones Larousse. México. 1983.
- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. A-CH, P-Z. Segunda edición. Porrúa. México. 1988.