



CRITERIOS DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO PARA EL PAGO DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO.

ABOGADO HÉCTOR GERARDO RODRÍGUEZ GARCÍA

ABSTRACT

En nuestro país se contempla que, la jornada de trabajo puede prolongarse por circunstancias extraordinarias cuando así se requiera en el centro de trabajo. La legislación laboral vigente establece claramente los límites legales permitidos para ello, así como la forma en que debe de pagarse al trabajador el tiempo extraordinario por parte del empleador.

RESUMEN ANALÍTICO

TITULO:	CRITERIOS DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO PARA EL PAGO DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO.
AUTOR:	ABOGADO HÉCTOR GERARDO RODRÍGUEZ GARCÍA.
PUBLICACIÓN:	
Ciudad:	Guadalajara, Jalisco.
Fecha:	Sábado 26 de Junio 2010.
Páginas:	15
UNIDAD PATROCINANTE:	Colegio de Jalisco de la Academia Mexicana de Derecho de la Seguridad Social A.C.
PALABRAS CLAVE:	Condiciones de trabajo, jornada de trabajo, salario, tiempo extraordinario.
DESCRIPCIÓN:	Presentación de los criterios que tienen las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Jalisco, respecto al pago del tiempo extraordinario.
FUENTES:	Documental.
CONTENIDO:	Se da a conocer los principales fundamentos jurídicos que enuncia la Ley Federal del Trabajo y la Jurisprudencia, respecto a la jornada laboral y al salario, condiciones de trabajo que sirven de sustento legal a los Tribunales del Trabajo para el pago del tiempo extraordinario por parte del empleador.
CONCLUSIONES:	La falta de conocimiento del marco jurídico regulador de las relaciones de trabajo por parte del empleador así como del propio trabajador, coadyuva a que se generen obstáculos o interpretaciones erróneas respecto de cuando y cómo se debe pagar el tiempo extraordinario, a consecuencia de la ampliación de la jornada de trabajo.



DESARROLLO

I. DEFINICIONES DE CONDICIONES DE TRABAJO

Para Mario de la Cueva, son “Las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.¹

Guillermo Guerrero Figueroa señala por su parte: “Todos los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza que se concedan a un trabajador, los cuales deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual, de ahí la acción llamada de nivelación de condiciones de trabajo”.²

Para Alfredo Sánchez Castañeda en su Diccionario de Derecho laboral define: “Son las normas que determinan los requisitos para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores en la empresa y que determinan las prestaciones que éstos deben recibir. Las condiciones generales del trabajo deben ser proporcionales al servicio que se preste y no deben ser inferiores a los mínimos legales”.³

Por su parte el marco jurídico que regula las relaciones de trabajo en nuestro país establece en su numeral 56. “Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley”.⁴

II. JORNADA DE TRABAJO

En la doctrina suelen encontrarse múltiples definiciones respecto a la jornada de trabajo, que en su mayoría se apegan a lo estatuido en el marco jurídico del derecho laboral, así tenemos las siguientes:

a) Manuel Alonso Olea dice que “por jornada de trabajo, se entiende el tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del trabajo”⁵

b) En cambio Colotti define la jornada de trabajo diciendo que es “el tiempo durante el cual, diariamente el trabajador se encuentra a disposición del patrón para cumplir las prestación que le impone el contrato de trabajo”.⁶

¹ Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima Edición. Porrúa. México 1963. Pág. 266

² Guillermo Figueroa. Principios Fundamentales de Derecho del Trabajo. Editorial Ieyes. 1999. Pág. 75

³ Alfredo Sánchez Castañeda. Diccionario de Derecho laboral. Editorial Oxford. México 2005. Pág. 34

⁴ Ley Federal del Trabajo, reglamentos y otras disposiciones conexas en materia laboral. Editorial ISEF. México 2009. Pág. 15

⁵ Derecho del Trabajo. Sección de Publicaciones de la Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Tercera Edición, Madrid, 1974, Pág. 124

⁶ Régimen Jurídico del descanso, Buenos Aires, 1954, Pág. 13, cit. Por Cabanellas, Contrato de Trabajo. parte general, vol. II, p 127



Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 58 define la Jornada de Trabajo como “El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

En virtud de lo anterior, será el trabajador y el patrón quienes fijen la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales, así lo establece el artículo 59.

Así mismo, permite que se puedan repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

El artículo 60 establece que existen tres tipos de jornada de trabajo en nuestro país siendo estas las jornadas diurna y nocturna, estableciendo que la *jornada diurna*, es la comprendida entre las seis y las veinte horas, *jornada nocturna*, la comprendida entre las veinte horas y las seis horas, y *jornada mixta* que comprende períodos de tiempo de las dos jornadas, sin exceder de tres y media horas del periodo nocturno, porque de ser así se reputará como jornada nocturna.

Por su parte el artículo 61 de la Ley laboral establece claramente la duración máxima de cada una de estas jornadas; con una duración de ocho horas para la jornada diurna, de siete horas para la jornada nocturna y teniendo una duración de siete horas y media para la mixta; no pudiendo ser inhumanas o excesiva la jornada de trabajo conforme a lo que dispone el artículo 5° fracción III.

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

I.

II.

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

.

.

.

Por consiguiente el artículo 63 establece que en la jornada continua de trabajo el empleador debe conceder al trabajador un descanso de media hora, por lo menos, para que el operario disfrute de reposo o pueda consumir alimento.

El artículo 66 establece que podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres veces a la semana ni de tres horas por día; las cuales se pagaran con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada de conformidad con el numeral 67.



Por su parte el numeral 68 cita que si la prolongación del tiempo extraordinario es mayor a nueve horas por semana, obliga al empleador a cubrir al trabajador el tiempo excedente con un doscientos porciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

III. SALARIO

El salario es un punto fundamental del derecho del trabajo. Integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo.

Desde el punto de vista jurídico el salario se entiende como el objeto indirecto de la obligación en una relación sinalagmática.

Es interesante, sin embargo, recordar algunos de estos conceptos metajurídicos que de todas maneras no pueden dejar de considerarse en una materia de tan profundas implicaciones económicas y sociales como es el Derecho del Trabajo.

Para el liberalismo “el salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir al trabajador y su familia” o de acuerdo con Ricardo, lo que le cuesta a la sociedad “permitir a los trabajadores subsistir y perpetuar la raza”.

Carlos Marx “visto superficialmente en el plano de la sociedad burguesa, el salario percibido por el obrero se presenta como el precio del trabajo, como una determinada suma de dinero que se paga por una determinada cantidad de trabajo, llamado precio necesario o natural de éste a su expresión en dinero. Ahora bien, se pregunta Marx: ¿qué es el valor de una mercancía?, la forma materializada del trabajo social invertido para su producción ¿y cómo se mide la magnitud de su valor? Por la magnitud del trabajo que encierra”. Sin embargo, debe distinguirse, señala Marx, entre el valor -no real- para producirla. De esta manera el salario, en la economía capitalista, cubrirá el valor objetivo calculado de tal manera que origine plus valía, porque “el valor del trabajo tiene que ser siempre más reducido que su producto de valor, pues el capitalista hace que la fuerza de trabajo funcione siempre más tiempo del necesario para producir su propio valor”.

Una concepción social del salario podría ser la que León XIII expresa en *Rerum Novarum* al decir que: “debe ser suficiente para la sustentación de un obrero frugal y de buenas costumbres”. No es ciertamente muy generosa pero tiene la virtud de que expresa un paradigma salarial no muy frecuentemente producido en el sistema capitalista.

Barassi ha resumido, con precisión admirable las diferentes tendencias que ponen de manifiesto en la determinación del concepto de la retribución. De acuerdo a sus palabras: a) el salario no es más que el precio del trabajador; b) es el medio de sustento del trabajador; c) es la parte reservada al trabajador sobre el capital del empresario, distinta del capital técnico y anticipado por éste último sobre el resultado de la venta del



producto; d) es la compensación equitativa del trabajo. En rigor, en todas ellas se advierte una connotación capitalista.

La Ley federal del Trabajo vigente en México desde 1970 ha venido estableciendo un concepto que sin tener un valor definitorio al menos tiene la virtud de expresar un deber ser que no aceptaría límites que pudieran apoyar una concepción restringida al modo.

El artículo 82 define: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". En ese deber en que se apoya podría encontrar fundamentos, inclusive, una concepción socialista. Ahora bien, su sentido social podría aparecer expresado en mejores términos aún en el artículo 3º de la Ley que exige que a cambio del trabajo se proporcione "un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

El salario así entendido estará determinado en su alcance no como contraprestación paralela al servicio, sino como instrumento de justicia social.

El artículo 83 establece que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

El artículo 84 establece como se integra el salario, siendo por los conceptos siguientes: con los pagos hechos por efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestaciones que se entregue al trabajador por su trabajo.

Por su parte los artículos 85 y 86 establecen que: el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo y debe conservar el principio de igualdad, es decir, a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

El artículo 87 establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

El artículo 88 instituye los plazos para el pago de salario, él cual nunca podrá ser mayor de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Por último, el artículo 89 determina: Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84. En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días



efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento. Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

IV. TIEMPO EXTRAORDINARIO

A continuación se transcriben algunas tesis de jurisprudencia que tienen relación con la jornada de trabajo, el salario y el pago del tiempo extra o extraordinario.

“DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO. PUEDE ACREDITARSE CON CUALQUIERA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS ESTABLECIDOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. *El artículo 776 de la propia ley dispone que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho; el artículo 804 detalla los documentos que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio, y el artículo 805 prevé que si el patrón no presenta en el juicio esos documentos, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con los propios documentos, salvo prueba en contrario. De lo anterior se desprende que el patrón, en principio, debe acreditar la duración de la jornada de trabajo, con la documental, pero si no lo hace así, puede destruir la presunción generada en su contra con cualquiera de los medios probatorios que la misma ley establece, dado que los numerales invocados no disponen la exclusividad de la prueba documental para la demostración de los hechos relativos”.* (Registro 196963)

“JORNADA DE TRABAJO. LA CARGA DE LA PRUEBA SOBRE SU DURACIÓN RECAE EN EL PATRÓN, AUN CUANDO EL TRABAJADOR HAYA DESEMPEÑADO FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN. *Conforme a lo dispuesto en el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón, en todo caso, probar su dicho cuando exista controversia sobre la duración de la jornada de trabajo. En ese tenor, la referida carga no se revierte al trabajador como consecuencia de que éste haya desempeñado funciones de dirección o administración, pues a pesar de la especial naturaleza de la respectiva relación laboral, que implica un menor grado de control y supervisión, ello no destruye el vínculo de subordinación ni permite desconocer la obligación que al patrón impone el artículo 804 del propio ordenamiento, consistente en conservar los documentos conducentes para acreditar la duración de la jornada de trabajo, como pueden ser, entre otros, los contratos individuales de trabajo y los controles de asistencia, ya que, por una parte, tales documentos deben permanecer en el centro de trabajo, y aun cuando pudieren estar bajo el control de aquellos trabajadores, tal control sólo sería temporal y no implicaría su disposición plena y, por otra, porque en el caso de que el patrón no dispusiera de aquéllos, la presunción que se genere en términos del artículo 805 de la ley citada, consistente en tener por ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, puede desvirtuarse mediante diversos medios de prueba. Además, debe tenerse presente que, en*



todo caso, el valor probatorio de lo afirmado por el trabajador en cuanto a la duración de la jornada laboral se encuentra limitado a que se funde en circunstancias acordes con la naturaleza humana, por lo que, de resultar su dicho absurdo e inverosímil, podría llegarse al extremo de absolver al patrón de las prestaciones relacionadas con el hecho en mención". (Registro 922128)

"JORNADA DE TRABAJO. ES LEGAL LA QUE REBASA EL MÁXIMO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 61, CONFORME AL DIVERSO 59, AMBOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. De la interpretación de los artículos 58 a 61 de la indicada Ley, se advierte que la duración máxima de la jornada de trabajo prevista en el artículo 61 podrá verse excedida legalmente, ya que el artículo 59 permite que la relativa al sábado o la tarde de éste, pueda repartirse entre los restantes cinco días de la semana, es decir, deberán sumarse las horas que corresponden al sábado o a la tarde del mismo, a las horas que corresponden a cada día de la semana; de ahí que dicha jornada diaria podrá exceder de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta, pues la finalidad del indicado artículo 59 es permitir al obrero el descanso del sábado o la tarde del mismo, o inclusive, una modalidad equivalente". (Registro 173749)

"JORNADA DIARIA. PUEDE EXCEDER DE OCHO HORAS, SIN QUE DÉ LUGAR AL PAGO DE HORAS EXTRAS. El artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de labores a fin de que se permita a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Por ello, válidamente puede pactarse un horario superior al de ocho horas diarias, que es la jornada legal, sin exceder de cuarenta y ocho horas a la semana, para descansar el sábado por la tarde o cualquier otra modalidad, sin que esa circunstancia pueda dar lugar a reclamar como horas extraordinarias las que excedan de dicha jornada diaria". (Registro 916056)

"JORNADA CONTINUA, MEDIA HORA DE DESCANSO CUANDO EL TRABAJADOR NO SALE DEL CENTRO DE TRABAJO DURANTE LA. De acuerdo con lo previsto por el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, "Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos", por lo que si en un juicio laboral el patrón no acredita como le corresponda, que los trabajadores salgan de su centro de trabajo durante el tiempo de descanso, resulta procedente condenar a la empresa demandada al pago de la media hora reclamada, puesto que la misma debe computarse como tiempo a disponibilidad del patrón". (Registro 243006)

"JORNADA CONTINUA, APARENTEMENTE DISCONTINUA. El artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo establece que "Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos", de lo que se infiere que es obligación imperativa del patrón conceder al trabajador media hora como lapso mínimo de descanso para ingerir alimentos durante la jornada; de tal modo que si se aduce que la jornada es discontinua, porque hay un intervalo de descanso entre el horario, empero éste tiene una



duración de media hora, refleja que estamos ante la presencia de una jornada continua, y es violatorio de garantías el laudo que estima lo contrario". (Registro 916050)

“JORNADA DE TRABAJO. LOS RECIBOS DE PAGO DE SALARIO SON APTOS PARA JUSTIFICAR LA, CUANDO EN ELLOS SE CONTIENE EL HORARIO DE LABORES. De conformidad con lo establecido por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, por lo que si es ofrecido por una de las partes como medio probatorio, los recibos de pago de salario, mismos que contienen inserto el horario de labores y éstos se encuentran reconocidos y signados por las partes, es inconcuso que dichos recibos son aptos para acreditar la jornada de labores”. (Registro 916053)

“SALARIO, INTEGRACION DEL. De conformidad con lo establecido por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, de tal suerte que el salario debe integrarse con los bonos de despensa, subsidios de energía eléctrica y gas doméstico, aun cuando no exista convenio expreso al respecto”. (Registro 218747)

“SALARIO, LAS CANTIDADES POR CONCEPTO DE AYUDA EN EL PAGO DE ARTICULOS DE CONSUMO, ENERGIA ELECTRICA Y GAS DOMESTICO, SON PARTE INTEGRANTE DEL. El artículo 84, de la Ley Federal del Trabajo, establece que el salario se integra por los pagos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al actor por su trabajo. Por lo que las cantidades por concepto de ayuda para la compra de artículos de consumo, pago de energía eléctrica y gas doméstico en cantidades fijas y cuyo pago era invariable, constituyen prestaciones que se otorgan a la parte actora por su trabajo, entonces, es dable concluir que en vista de estas circunstancias sí integraron el salario del trabajador”. (Registro 219225)

“SALARIO. EL AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO. De lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo de manera ordinaria y permanente, es decir, todo aquello que habitualmente se suma a la cuota diaria estipulada como consecuencia inmediata del servicio prestado, ya sea que derive del contrato individual de trabajo, del contrato colectivo o de cualquier otra convención e, incluso, de la costumbre. Ahora bien, si se toma en consideración que, por un lado, ante la necesidad de los trabajadores de hacer frente a los gastos de fin de año, en el artículo 87 de la ley citada se consagró el derecho de los trabajadores a percibir el aguinaldo anual o su parte proporcional, y se fijaron las condiciones mínimas para su otorgamiento, esto es, que se pague antes del



veinte de diciembre de cada año una cantidad equivalente cuando menos a quince días de salario, la cual puede ser mayor si así lo acuerdan las partes y, por otro, que al ser una prestación creada por la ley y susceptible de ser aumentada en los contratos, su pago es un derecho de los trabajadores que, como tal, es irrenunciable, en términos de los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 5o., fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que el pago de esta percepción forma parte de las gratificaciones a que se refiere el artículo primeramente invocado y, por tanto, es computable para la integración del salario para efectos indemnizatorios provenientes de un reajuste de personal cuando existe convenio entre las partes. En consecuencia, las cláusulas de los convenios individuales o colectivos de trabajo que no respeten este derecho o cualquier otro beneficio que como mínimo establezca la Ley Federal del Trabajo en favor de los trabajadores, se entenderán sustituidas por lo previsto en este ordenamiento legal, por así disponerlo el primer párrafo de su artículo tercero transitorio, y sólo quedarán vigentes las cláusulas que superen esos mínimos, en términos del segundo párrafo de ese numeral.” (Registro 186854)

“SALARIO. EL PREMIO POR PRODUCTIVIDAD O BONO DE LOGRO DE OBJETIVO, ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO. El premio por productividad o bono de logro de objetivo es un concepto integrador del salario, que a su vez sirve de base para cuantificar la indemnización a que se refiere el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, dado que conforme a lo dispuesto en el artículo 84 de dicha ley "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo", e indudablemente al gozar el estímulo referido de la naturaleza de constituir una prestación que se entrega al trabajador a cambio de su trabajo, ya que su finalidad es incentivar la productividad laboral del trabajador, se constituye en una ventaja económica en favor de éste que debe ser considerada como integradora del salario, siempre que se perciba en forma ordinaria y permanente, sin que sea obstáculo para lo anterior el hecho de que el estímulo en cuestión cuente con la característica de variabilidad, toda vez que este rasgo distintivo no es impedimento para considerarlo como parte del salario, pues el propio numeral 84 prevé como integrantes del mismo diversos conceptos que también son variables”. (Registro 186853)

“SALARIO POR EL PERIODO DE DESCANSO EN JORNADA CONTINUA DE TRABAJO. DEBE CUBRIRSE COMO TIEMPO EXTRAORDINARIO SI EL TRABAJADOR, EN LUGAR DE DESCANSAR, LABORA DURANTE DICHO PERIODO. Los artículos 63 y 64 de la Ley Federal del Trabajo prevén que durante la jornada continua, debe concederse al trabajador un descanso de por lo menos media hora, estableciendo que cuando no pueda salir del lugar donde presta sus servicios, el lapso correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada laboral. Por tanto, en la hipótesis de que un trabajador permanezca en el centro de trabajo durante el aludido periodo de descanso, por disposición de los relacionados preceptos legales, ese tiempo debe considerarse como efectivamente trabajado y, por consiguiente, debe remunerarse a razón de salario ordinario. Pero en el



supuesto de que el obrero labore en lugar de descansar, el salario que debe cubrirse es el correspondiente para la jornada extraordinaria, en aplicación analógica de lo dispuesto por el artículo 123, fracción XI, de la Constitución, al incrementarse la jornada laboral por el tiempo relativo al susodicho periodo de descanso”. (Registro 200588)

“SALARIO. LA AYUDA PARA TRANSPORTE. ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO. *La anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció en diversas ocasiones que la ayuda para transporte no debía considerarse como parte integrante del salario, porque no se trataba de una cantidad entregada como contraprestación al servicio prestado por el trabajador, ni constituía una ventaja económica pactada en su favor, sino únicamente para resarcirlo de los gastos erogados por tal concepto; sin embargo, un nuevo análisis conduce a esta Segunda Sala a abandonar dicho criterio, en virtud de que si se toma en consideración, en primer término, que tal ayuda constituye una prestación de carácter convencional que puede derivar de un contrato individual o colectivo de trabajo, cuyo objeto consiste en proporcionar al trabajador cierta cantidad de dinero para cubrir los gastos que efectúa por el traslado a su trabajo y, en segundo, que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por el servicio desempeñado, se concluye que, con independencia de que a través de la ayuda para transporte se pretendan resarcir gastos extraordinarios del trabajador, dicha prestación debe considerarse parte del salario, siempre que se entregue de manera ordinaria y permanente y no esté condicionada a que se efectúen los citados gastos, esto es, que la forma en que haya sido pactada tal prestación no impida su libre disposición, pues la mencionada percepción incrementa el salario y se entrega como una contraprestación al servicio desempeñado”. (Registro 186852)*

“SALARIO, NO FORMAN PARTE DEL, VIÁTICOS, GASTOS Y AUTOMÓVIL. *Es cierto que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 84, dispone que dentro del salario quedan comprendidos no sólo los pagos hechos por cuotas, sino también las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su trabajo; empero, para que una prestación pueda considerarse parte integrante del salario, es indispensable, que se entregue a cambio del trabajo, lo que no ocurre con el automóvil, viáticos y gastos de representación, pues lo que al empleado se le entregaba por los conceptos anotados, se le proporcionaba sólo para que, con mayor eficacia, pudiera desempeñar sus labores fuera de su oficina o inclusive de su residencia habitual, no como una contraprestación del servicio desempeñado, sino fundamentalmente, para resarcirlo de los gastos extraordinarios que tuvo que hacer por verse en la necesidad imperiosa de realizar labores fuera del local de la empresa”. (Registro 195763)*

“HORAS EXTRAORDINARIAS. CORRESPONDE AL PATRON PROBAR LA DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO. *Si el patrón sostiene que durante la relación laboral que tuvo con*



el trabajador no se laboró tiempo extraordinario, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 784 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, le corresponde acreditar la duración de la jornada de trabajo, y por consiguiente si no demuestra que sólo se trabajó la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclama". (Registro 213945)

“HORAS EXTRAS. DEBEN CONSIDERARSE Y PAGARSE COMO TALES CUANDO LA JORNADA LABORADA ES MAYOR DE LA QUE PACTARON EL PATRÓN Y EL TRABAJADOR, AUNQUE ÉSTA SEA INFERIOR A LA QUE FIJA LA LEY. *Aun cuando el patrón y el trabajador, con fundamento en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, hayan acordado el desempeño de las labores dentro de una jornada inferior de la máxima establecida en la ley; se debe estimar como extraordinario el tiempo laborado después del periodo acordado, inclusive dentro de los límites del máximo establecido en la ley, porque eso se aparta de lo que convinieron las partes en relación al horario que el trabajador debe estar a disposición del patrón para la prestación de sus servicios". (Registro 193834)*

“HORAS EXTRAS. EL TRABAJADOR NO ESTA OBLIGADO A EXPRESAR LAS CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS PARA LA PROLONGACION DE SU JORNADA LEGAL. *No es legal la consideración de la Junta laboral, que absuelve al patrón del pago de tiempo extraordinario reclamado, con argumentos subjetivos y con razonamientos no expuestos por el patrón, parte que simplemente negó que el actor laborase más de la jornada legal, porque es contra derecho que la Junta se substituya en beneficio de esa parte; todavía más cuando la Junta, al decir que el trabajador no expresa las circunstancias extraordinarias, pretende referirse al artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana", empero, pasa desapercibido que este precepto opera en aquellos casos en que el patrón puede obligar al trabajador a laborar más de la jornada legal y, entonces, el obligado a expresar las circunstancias extraordinarias, sería el demandado, para que en dado caso la autoridad estuviera en posibilidad de constreñir al actor a trabajar tiempo extra. Por último, muchas veces el trabajador se ve obligado a laborar jornadas ilegales dada la necesidad de conservar su única fuente de ingresos y por la misma razón no demanda su pago (de tiempo extraordinario), pues es evidente que al hacerlo, el patrón lo reprimiría con la pérdida del empleo". (Registro 393635)*

“HORAS EXTRAS. ES INVEROSÍMIL SU RECLAMO CUANDO SE BASA EN UNA JORNADA QUE EXCEDE LA LEGAL DE OCHO HORAS DIARIAS SIN QUE EL TRABAJADOR TENGA UN SOLO DÍA PARA DESCANSAR. *Si la acción de pago de horas extras se funda en circunstancias que no son acordes con la naturaleza humana, como cuando su número y el periodo en que se dice se prestó permiten estimar que el común de los hombres no puede laborar en esas condiciones, por no contar con tiempo suficiente para reposar, comer, reponer sus energías y convivir con su familia, es inconcuso que su reclamo resulta inverosímil; tal hipótesis se actualiza cuando la acción de pago de las horas extras se basa en una jornada diaria que va más allá de la legal de ocho horas incluyendo los días de*



descanso semanal, ya que en este caso habría de considerarse que el tiempo extra se incrementaría con la totalidad de las horas laboradas en esos días, lo cual hace inverosímil el reclamo del tiempo extra, pues si bien es cierto que nuestro Máximo Tribunal del país ha considerado creíble que un trabajador puede laborar una jornada diaria que excede la legal hasta en cuatro horas, también lo es que ello fue a partir de una jornada semanal que comprende cuando menos un día de descanso, toda vez que es ilógico que alguien labore todos los días de la semana en una jornada excedida de la legal sin descansar cuando menos uno, durante mucho tiempo; además, si se toma en consideración que toda persona tiene necesidad de descansar un día a la semana, precisamente para reponer energías y convivir con la familia, que fue lo que tomó en cuenta el legislador para establecer en el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo que por cada seis días de trabajo debería descansarse por lo menos uno; y sobre lo cual la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado que el día de descanso o séptimo día tiene como finalidad preservar la salud física y mental del trabajador, el cual está inspirado en el deseo de proporcionar al trabajador un desahogo de la fatiga producida por el desempeño de sus labores durante seis días, es decir, existen razones de tipo humanitario y fisiológico para precisar que el trabajador requiere del descanso efectivo de ese día para reponer las energías gastadas después de seis días de trabajo, por lo que ello no admite transacción o renuncia por parte del trabajador, ya que siempre debe disfrutarlo por estar de por medio su salud e integridad física". (Registro 172757)

“HORAS EXTRAS. ES VALIDO PACTAR CONTRACTUALMENTE QUE EL TRABAJADOR SOLO DEBE LABORARLAS CON AUTORIZACION PREVIA POR ESCRITO DEL PATRON O DE SUS REPRESENTANTES FACULTADOS PARA ELLO. *La ejecución del trabajo en tiempo extraordinario debe ser ordenada o autorizada por el patrón, y por ello, no debe quedar al arbitrio del trabajador el decidir exceder su jornada ordinaria de trabajo, creando también a su arbitrio la obligación patronal del pago. Así, en un contrato individual o colectivo de trabajo es legalmente válido pactar expresamente, que el trabajador solamente estará obligado a laborar tiempo extraordinario en tanto exista en su poder orden previa por escrito del patrón o de sus representantes facultados para ello, en que se señalen claramente las labores a desarrollar y el tiempo requerido. De esta manera, al existir el mandato expreso por escrito para laborar tiempo extraordinario, y una vez ejecutado éste, se le facilita al trabajador exigir la procedencia de su pago al exhibir esa autorización, así como el impedimento para el patrón de exigir una prolongación de la jornada que exceda los lineamientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, la estipulación en comentario no solamente debe adecuarse a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, sino también a aquellas que sean acordes a la buena fe y la equidad, tal como lo exige el artículo 31 de la propia ley laboral, de donde resulta entonces que, la existencia de ese pacto únicamente crea la presunción de que sólo se debió laborar tiempo extraordinario previa orden escrita del patrón, presunción que por sí sola no es suficiente para relevar a este último de la carga probatoria cuando el trabajador afirme haber laborado horas extras o una jornada superior a lo legal o contractualmente convenida; pero si la parte patronal demuestra fehacientemente con otros elementos de prueba que*



cuando en su empresa se desarrolló tiempo extra fue porque existió la orden escrita para ello, la mencionada presunción queda corroborada y traerá como consecuencia que sea el trabajador quien deba demostrar que existió el mandato escrito, o que, aun sin él pero con el consentimiento del empleador, laboró el tiempo extraordinario que reclama”. (Registro 207707)

“HORAS EXTRAS. ES VÁLIDO PACTAR CONTRACTUALMENTE QUE EL TRABAJADOR SÓLO DEBE LABORARLAS CON AUTORIZACIÓN PREVIA POR ESCRITO DEL PATRÓN O DE SUS REPRESENTANTES FACULTADOS PARA ELLO. La ejecución del trabajo en tiempo extraordinario debe ser ordenada o autorizada por el patrón, y por ello, no debe quedar al arbitrio del trabajador el decidir exceder su jornada ordinaria de trabajo, creando también a su arbitrio la obligación patronal del pago. Así, en un contrato individual o colectivo de trabajo es legalmente válido pactar expresamente, que el trabajador solamente estará obligado a laborar tiempo extraordinario en tanto exista en su poder orden previa por escrito del patrón o de sus representantes facultados para ello, en que se señalen claramente las labores a desarrollar y el tiempo requerido. De esta manera, al existir el mandato expreso por escrito para laborar tiempo extraordinario, y una vez ejecutado éste, se le facilita al trabajador exigir la procedencia de su pago al exhibir esa autorización, así como el impedimento para el patrón de exigir una prolongación de la jornada que exceda los lineamientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, la estipulación en comentario no solamente debe adecuarse a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, sino también a aquellas que sean acordes a la buena fe y la equidad, tal como lo exige el artículo 31 de la propia ley laboral, de donde resulta entonces que, la existencia de ese pacto únicamente crea la presunción de que sólo se debió laborar tiempo extraordinario previa orden escrita del patrón, presunción que por sí sola no es suficiente para relevar a este último de la carga probatoria cuando el trabajador afirme haber laborado horas extras o una jornada superior a la legal o contractualmente convenida; pero si la parte patronal demuestra fehacientemente con otros elementos de prueba que cuando en su empresa se desarrolló tiempo extra fue porque existió la orden escrita para ello, la mencionada presunción queda corroborada y traerá como consecuencia que sea el trabajador quien deba demostrar que existió el mandato escrito, o que, aun sin él pero con el consentimiento del empleador, laboró el tiempo extraordinario que reclama”. (Registro 915386)

“AUTOTRANSPORTES, OPERADOR DE. NO PROCEDE EL PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO. De conformidad con el artículo 257 de la ley laboral, para el trabajo de autotransportes realizado a bordo de vehículos de esas empresas, el salario correspondiente ha de fijarse por día, viaje, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos, consistiendo en una cantidad fija que sea inferior al salario mínimo y, en su caso, un aumento proporcional si el viaje se prolonga, pero de ningún modo el empleado tiene opción al pago de horas extras”. (Registro 190028)



“HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO. NO PUEDEN SER OBJETO DE CONTRATACION PERMANENTE. Una interpretación armónica de los mandamientos del artículo 123 de la Constitución Federal lleva a la conclusión de que el trabajo extraordinario no puede ser objeto de contratación como jornada ordinaria. En efecto, las fracciones I y II, apartado A, de dicho artículo, establecen, respectivamente, que "la duración de la jornada máxima será de 8 horas", y que "la jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas", determinando así límites en el tiempo, dentro de los cuales es constitucionalmente válido pactar la prestación de servicios del trabajador al patrón. En circunstancias extraordinarias, el límite máximo de la jornada de trabajo puede ampliarse con las condiciones y por el tiempo que especifica la fracción XI, apartado A, del citado artículo 123. Pero, precisamente, por tratarse de circunstancias excepcionales, y por ello anormales e imprevisibles, las horas extraordinarias que autoriza la fracción XI, apartado A, del artículo 123 constitucional, no pueden convertirse en horas ordinarias, lo que ocurriría si en el contrato de trabajo se pudiera prever la prestación permanente de servicios durante esas horas". (Registro 238604)

“HORAS EXTRAS. RECLAMACION Y PROCEDENCIA DE LAS, CUANDO SE TIENE A LA DEMANDADA CONTESTANDO LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO. Es incorrecto el proceder de la Junta laboral al absolver a la demandada respecto del tiempo extra reclamado, basándose en que no se pueden tener por ciertos los hechos expuestos por el actor, al afirmar que laboró tiempo extra en forma diaria durante el tiempo de prestación de sus servicios, lo cual no es digno de crédito dado el desgaste físico que sufre el cuerpo humano; dichos argumentos se sustentan en apreciaciones subjetivas carentes de fundamentación legal alguna, que infringen el contenido del artículo 841 de la ley laboral, ya que si el actor cumple con su obligación de indicar en su demanda la hora en que prestaba la labor extraordinaria y cuándo concluía, y por otra parte a la demandada se le tuvo por contestando la demanda en sentido afirmativo, es indiscutible que la Junta violó las garantías al no apreciar correctamente la acción de tiempo extraordinario". (Registro 216263)

“HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSIMILES. De acuerdo con el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo y la jurisprudencia de esta Sala, la carga de la prueba del tiempo efectivamente laborado cuando exista controversia sobre el particular, siempre corresponde al patrón, por ser quien dispone de los medios necesarios para ello, de manera que si no demuestra que sólo se trabajó la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame, pero cuando la aplicación de esta regla conduce a resultados absurdos o inverosímiles, las Juntas deben, en la etapa de la valoración de las pruebas y con fundamento en el artículo 841 del mismo ordenamiento, apartarse del resultado formalista y fallar con apego a la verdad material deducida de la razón. Por tanto, si la acción de pago de horas extras se funda en circunstancias acordes con la naturaleza humana, como cuando su número y el período en que se prolongó permiten estimar que el común de los hombres pueden laborar en esas condiciones, por contar con tiempo suficiente para reposar, comer y reponer sus energías, no habrá discrepancia entre



el resultado formal y la razón humana, pero cuando la reclamación respectiva se funda en circunstancias inverosímiles, porque se señale una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras diarias durante un lapso considerable, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, inclusive absolviendo de la reclamación formulada, si estiman que racionalmente no es creíble que una persona labore en esas condiciones sin disfrutar del tiempo suficiente para reposar, comer y reponer energías, pero en todo caso, deberán fundar y motivar tales consideraciones". (Registro 393191)

"HORAS EXTRAORDINARIAS, APRECIACION EN CONCIENCIA POR LAS JUNTAS. *Es verdad que a la parte demandada le corresponde probar la duración de la jornada de trabajo; sin embargo, la Junta, al absolver del pago de tiempo extraordinario que se demanda, actúa correctamente, y apreciando libremente esa cuestión, si estima que no es creíble que el actor trabaje diariamente jornada extraordinaria, sin que se le retribuya, lo cual constituye las simples apreciaciones que llevan los hechos a la conciencia de los integrantes de las propias Juntas". (Registro 209634)*

"HORAS EXTRAS, TRABAJADORES DE AUTOTRANSPORTES. CASO EN QUE RESULTA IMPROCEDENTE SU PAGO. *El legislador estimó pertinente crear un capítulo específico para regular determinadas labores, que por sus características especiales de ejecución no podrían encuadrar dentro de las normas comunes aplicables a una relación de trabajo normal, encontrándose en este capítulo las actividades relacionadas con el trabajo de autotransporte. Para determinar la forma en que se debe cubrir el salario a este tipo de trabajadores, el artículo 257 de la ley laboral establece que puede fijarse por día, viaje, boletos vendidos o por circuito o kilometraje recorrido. El propio numeral dispone que dicho salario puede consistir en una cantidad fija o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo. El artículo 258 de la misma ley señala que para determinar el salario en los días de descanso, se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana con un dieciséis punto sesenta y seis por ciento. El artículo 259 dispone a su vez que para fijar el salario de los días de vacaciones y de las indemnizaciones se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89 de tal ordenamiento. Los preceptos anteriormente mencionados, establecen las bases para pagar el salario a esta clase de trabajadores, dependiendo fundamentalmente su pago de la modalidad que se haya pactado para la prestación del servicio; de tal manera que si el salario se conviene por viaje y se prolonga o retrasa el término normal del mismo, se tiene derecho a reclamar un aumento proporcional; pero en el supuesto de que se haya convenido pagar el salario de conformidad con el kilometraje recorrido, no existe base legal para reclamar salarios extraordinarios, ya que en esta modalidad no interviene ningún factor temporal para establecer el salario, sino la distancia recorrida, que puede realizarse en un tiempo indeterminado según las circunstancias en que se preste el servicio". (Registro 916012)*



“HORARIO DE TRABAJO. LA PRUEBA TESTIMONIAL ES APTA PARA ACREDITAR EL. Aun cuando pudiera pensarse que sólo las tarjetas de asistencia son el medio idóneo para acreditar el horario o jornada de labores, por imponerse al patrón la obligación de exhibirlas en juicio, según el artículo 804, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo; cabe apuntar que ni la citada disposición, ni ninguna otra, exige que la duración de la jornada de trabajo se acredite mediante la exhibición de las tarjetas de asistencia, por el contrario, si la misma disposición condiciona el cumplimiento de la obligación al evento de que los controles de asistencia se lleven en el centro de trabajo respectivo, esta circunstancia por sí sola, permite establecer que la duración de la jornada, no únicamente es susceptible de demostrarse mediante los controles de asistencia, sino que también pueden ser aptos cualquiera de los medios de convicción previstos por la ley, y en particular, la prueba testimonial”. (Registro 916004)

“HORAS EXTRAS. PARA SU CUANTIFICACIÓN DEBE SERVIR DE BASE EL SALARIO INTEGRADO POR SER EL QUE SE PAGA EN LA JORNADA ORDINARIA. De la interpretación literal, histórica y sistemática de los artículos 67, que dispone que las horas extras se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada, 68, 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que el salario que debe servir de base para calcular las horas extras, es el previsto en el referido artículo 84, el cual se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación entregada al trabajador por su trabajo, toda vez que el salario de la jornada normal es el que obtiene por las primeras 8 horas o las que correspondan a su jornada habitual, la cual resulta de dividir el salario semanal, quincenal o mensual entre tantos días como corresponda, lo que implica que el salario regular es el previsto en el artículo 84, el cual es válido para todos los días de trabajo, entiéndase todas las jornadas de la semana o del mes y no solamente para efectos indemnizatorios, precisamente porque es el que recibe por todos y cada uno de los días, inclusive los de descanso, pues tiene derecho a un día sin trabajar pagado igual que los trabajados, sin que lo anterior signifique que esta remuneración deba cuantificarse con otros conceptos, como el aguinaldo o la prima vacacional que, desde luego, no se entregan al trabajador sistemática y ordinariamente cada quince días o cada semana, sino con aquellas percepciones que tienen como fin retribuir las horas normales de trabajo”. (Registro 166420)

