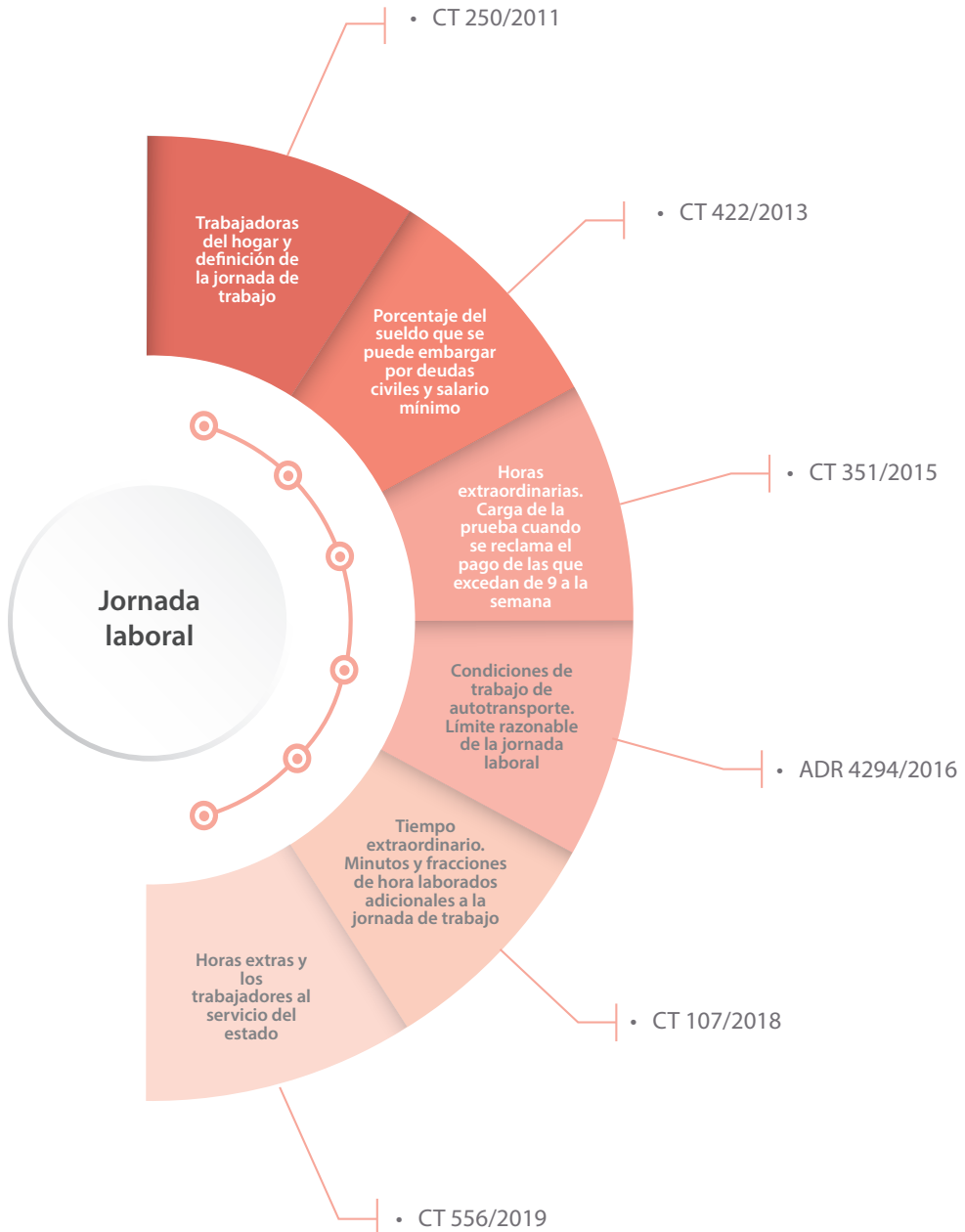




## 7. Jornada laboral



### 7.1 Trabajadoras del hogar y definición de la jornada de trabajo

---

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 250/2011, 5 de octubre de 2011<sup>179</sup>

---

#### Hechos del caso

Un primer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo, estudió un amparo en el que las demandantes, trabajadoras del hogar, reclamaron el despido injusto por parte de sus patronos y, en consecuencia, el pago de la indemnización constitucional y del tiempo extraordinario generado durante toda la vigencia de la relación laboral, entre otras prestaciones. Dado que las demandadas no controvertieron ni la jornada, ni las horas extras señaladas por las trabajadoras estas se dieron por ciertas. También se presumió que la jornada laboral acordada fue la ordinaria, es decir, de 8 horas diarias y, si permanecieron más tiempo en el lugar de trabajo, se entiende que fueron horas extras. Concluyó que esta es la única interpretación que respeta el mandato del artículo 123 constitucional en relación con los derechos de las trabajadoras domésticas.

El segundo, un Tribunal Colegiado en materia de Trabajo estudió el caso de una trabajadora del hogar que demandó a sus patronos por despido injusto y pidió, entre otras cosas, el pago de la indemnización constitucional y el pago de horas extra. La demandada aceptó que la demandante trabajó como empleada doméstica y le hizo una oferta de empleo

---

<sup>179</sup> Unanimidad de cinco votos. Ponente Ministro: Salvador Aguirre Anguiano.

con las mismas condiciones de su trabajo original. La oferta de empleo revirtió la carga de la prueba y la trabajadora no pudo acreditar el despido injusto. El Tribunal concedió el amparo respecto del pago de salarios y otras prestaciones, pero lo negó en relación con las horas extras porque, dado el carácter especial del servicio doméstico, todas las horas se entienden como jornada ordinaria.

La Suprema Corte estableció que hubo contradicción de criterios. Resolvió, que, en los casos de los trabajos especiales, como el trabajo doméstico, establecidos en la Ley Federal del Trabajo (LFT), la jornada ordinaria de trabajo no es necesariamente de 8 horas, sino que debe fijarse en relación con las circunstancias de trabajo especial, tiempo realmente laborado y duración. Debido a que el artículo 333 de la LFT no precisa la duración de la jornada en estas circunstancias, sino criterios de determinación como los periodos de reposo y la naturaleza de las funciones, los jueces laborales podrán, verdad sabida y buena fe guardada, valorar las pruebas para definir si el trabajador laboró horas extras.

### Problema jurídico planteado

¿De acuerdo con los artículos 123 constitucional y el 333 de LFT, cómo se define la jornada laboral ordinaria para los trabajos especiales, a partir de lo establecido para los trabajos ordinarios, es decir, de 8 horas diarias, o de acuerdo con algún otro criterio?

### Criterio de la Suprema Corte

La jornada de trabajo de las trabajadoras del hogar debe definirse de acuerdo con las circunstancias del hogar en el que labora. No rige la jornada ordinaria de los empleos comunes, sino la duración especial necesaria para el desarrollo de sus tareas. En este caso, el juez laboral puede usar un criterio de verdad sabida y buena fe guardada para definir si hubo o no horas extras en el caso concreto.

### Justificación de los criterios

"La norma constitucional transcrita establece que la duración de la jornada máxima será de ocho horas y si el trabajo es nocturno será de siete horas; y que cuando por 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, sin que en algún caso el trabajo extraordinario pueda exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. (Pág. 64, párr 2)."

"Del Capítulo XIII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, que contiene las normas especiales que rigen el trabajo doméstico, transcritas en párrafos precedentes, no se advierte alguna que defina de manera específica la duración de la jornada laboral para este tipo de trabajadores; la única referencia se encuentra en el artículo 333, que no establece el

límite máximo de la jornada, sino que sólo determina una modalidad en cuanto al reposo y descanso de los trabajadores domésticos." (Pág 64, párr. 3).

"Al no prever el capítulo especial del trabajo doméstico, alguna norma que defina de manera específica la duración de la jornada de trabajo, deben regir las disposiciones generales; es decir, la jornada máxima de labores será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta. (Pág 67, párr 2).

"No obstante la conclusión anterior, la duración máxima de labores prevista en las disposiciones generales, no puede soslayar las particularidades del trabajo especial de que se trata, pues la aplicación estricta de una norma general al trabajo especial doméstico haría nugatoria la naturaleza esencial de este tipo de trabajo" (Pág 67, párr 3).

El aludido artículo 333 prevé una modalidad a la jornada de los trabajadores domésticos, en tanto dispone como derecho mínimo que deberán disfrutar de tiempo de reposo suficiente para tomar alimentos y de descanso durante la noche; lo que pone en evidencia que una de las particularidades del trabajo doméstico impacta directamente en la duración de la jornada de trabajo, a tal grado que afecta el lapso realmente laborado al servicio del patrón." (Pag 65, párr 1).

"Esto significa que la jornada laboral doméstica debe interpretarse conforme a la naturaleza especial del trabajo, en cuanto a su duración y tiempo efectivamente laborado, a fin de determinar cuándo se tiene derecho al pago de tiempo extraordinario. (Pág 65, párr 2).

"Es decir, una de las características esenciales del trabajo doméstico consiste en que las actividades propias del hogar no permiten conocer de antemano el tiempo efectivo durante el cual se desarrollarán las labores, pues debe atenderse a las circunstancias y necesidades particulares de los habitantes de la casa; de esta forma, una jornada ordinaria no debe entenderse como el periodo continuo en el que de inicio a fin da como resultado ocho horas, toda vez que acorde con la naturaleza del trabajo en mención y como lo dispone el numeral 333, durante el desarrollo de las labores existen tiempos de reposo que necesariamente impactan en la extensión de la jornada, en atención a que ese tiempo no representa el desempeño de la actividad propia del trabajo doméstico, dicho en otras palabras, si el empleado permanece en la casa habitación más de ocho horas no significa, forzosa-mente, que el periodo excedente constituya tiempo extra laborado, porque acorde con la naturaleza del trabajo especial los tiempos de reposo y de descanso durante la jornada permiten hacer más flexible el análisis de la duración correspondiente." (Pág 68, párr 3).

"Aun cuando el trabajador doméstico de los denominados "de entrada por salida" haya permanecido en el lugar donde presta sus servicios, por un tiempo mayor del legal permitido, no significa, ineludiblemente, que haya laborado tiempo extraordinario; de forma

Al no prever el capítulo especial del trabajo doméstico, alguna norma que defina de manera específica la duración de la jornada de trabajo, deben regir las disposiciones generales; es decir, la jornada máxima de labores será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

que para resolver sobre la duración de la jornada de trabajo de empleados domésticos y la procedencia del pago de tiempo extraordinario, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con la facultad que les otorga el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, de dictar los laudos a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, podrán determinar si la jornada desarrollada por un empleado doméstico, atiende a las particularidades normales del trabajo o a circunstancias extraordinarias o especiales que le permitan definir si se prestó el trabajo en exceso, tomando en consideración la razonabilidad y verosimilitud del reclamo. (Pág 69, párr. 2).

## 7.2 Porcentaje del sueldo que se puede embargar por deudas civiles y salario mínimo

**SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 422/2013, 26 de marzo de 2014<sup>180</sup>**

### Hechos del caso

En este caso los Tribunales se pronunciaron sobre la posibilidad de que un juez ordene embargar el excedente al salario mínimo para garantizar una deuda de mercantil contraída por el trabajador, a la luz de los artículos 123, Apartado A, fracción VIII, de la Constitución y los artículos 110 y 112 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Algunos Tribunales consideraron que procede el embargo de los salarios en el monto que excede al salario mínimo, mientras que otros sostuvieron que, sin importar el monto, los salarios son inembargables.

Un Tribunal Colegiado en materia civil estudió el caso de una persona que demandó a otra el pago de una suma de dinero y sus intereses. En la admisión de la demanda, el juez ordenó, entre otras cosas, el embargo del excedente del salario que el demandado recibía como empleado de una empresa. El demandado presentó demanda de amparo contra la orden civil de embargo de su salario en el monto excedente al salario mínimo. El juez de amparo negó la protección constitucional. Contra esta decisión, el trabajador interpuso recurso de revisión. El Tribunal concedió el amparo. Señaló que, según el artículo 112<sup>181</sup> de la LFT, los salarios son inembargables, salvo por pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente. De igual manera, estableció que la ley laboral no distingue entre salario mínimo y otro tipo de sueldos para establecer la prohibición, por lo que debe entenderse que todos los salarios son inembargables, salvo las excepciones de ley.

<sup>180</sup> Unanimidad de cinco votos. Ponente Ministro José Fernando Franco González Salas.

<sup>181</sup> Ley Federal del Trabajo, artículo 112. Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V. Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

Un segundo Tribunal Colegiado en materia de trabajo estudió un amparo presentado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en contra del laudo que lo obligó a devolver los salarios retenidos a unas trabajadoras del IMSS debido a una condena judicial civil-mercantil. El Tribunal negó el amparo. Decidió que, según el artículo 112 de la LFT, los patronos no están obligados a cumplir las órdenes de embargo del sueldo de sus trabajadores, salvo las excepciones legales.

El tercer Tribunal Colegiado en materia civil estudió el amparo presentado por una demandante en materia civil que pidió, en el curso de un proceso, que se embargaran los salarios del demandado. El juez de distrito, por una parte, sobreseyó el proceso y, por la otra, negó el amparo. Contra esa decisión la actora presentó recurso de revisión. El Tribunal concedió el amparo. Sostuvo que los artículos 112 de la LFT y el 544, fracción XIII del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal<sup>182</sup> violan el derecho al trabajo, al acceso a la administración de justicia y a la igualdad entre las partes. Enfatizó que la interpretación sistemática de las normas constitucionales permite inferir que los salarios son embargables en el monto que excede el salario mínimo, sobre todo si se trata del pago de obligaciones no cumplidas por el trabajador.

Un cuarto Tribunal Colegiado en materia civil estudió el caso de una actora que, en la diligencia de requerimiento de pago, embargo y emplazamiento en un juicio ordinario mercantil, designó como bienes del demandado susceptibles de embargo el excedente del salario mínimo. El demandado promovió un incidente de cancelación y levantamiento de embargo porque el salario no está en la lista de bienes embargables prevista en el artículo 1395 del Código de Comercio<sup>183</sup> y está tutelado por el artículo 123, apartado A, fracción

<sup>182</sup> Artículo 544.- Quedan exceptuados de embargo: XIII. Los sueldos y el salario de los trabajadores, en los términos que establece la Ley Federal del Trabajo; siempre que no se trate de deudas alimenticias o responsabilidad proveniente de delitos.

<sup>183</sup> Art. 1395. En el embargo de bienes se seguirá este orden:

I.Las mercancías;

II.Los créditos de fácil y pronto cobro, a satisfacción del actor;

III.Los demás muebles del demandado;

IV.Los inmuebles;

V.Las demás acciones y derechos que tenga el demandado.

Cualquiera dificultad suscitada en el orden que deba seguirse, no impedirá el embargo. El ejecutor la allanará, prefiriendo lo que prudentemente crea más realizable, a reserva de lo que determine el juez.

Tratándose de embargo de inmuebles, a petición de la parte actora, el juez requerirá que la demandada exhiba el o los contratos celebrados con anterioridad que impliquen la transmisión del uso o de la posesión de los mismos a terceros. Sólo se aceptarán contratos que cumplan con todos los requisitos legales y administrativos aplicables

Tratándose de embargo de bienes muebles, el mismo deberá realizarse en la Sección Única del Registro Único de Garantías Mobiliarias del Registro Público de Comercio.

Una vez trabado el embargo, el ejecutado no puede alterar en forma alguna el bien embargado, ni celebrar contratos que impliquen el uso del mismo, sin previa autorización del juez, quien al decidir deberá recabar la opinión del ejecutante. Registrado que sea el embargo, toda transmisión de derechos respecto de los bienes sobre los que se haya trabado no altera de manera alguna la situación jurídica de los mismos en relación con el derecho que, en su caso, corresponda al embargante de obtener el pago de su crédito con el producto del remate de esos bienes, derecho que se surtirá en contra de tercero con la misma amplitud y en los mismos términos que se surtiría en contra del embargado, si no hubiese operado la transmisión.

VIII de la Constitución. El juez accedió a las pretensiones del incidente de cancelación. Contra esta decisión, la demandante presentó recurso de apelación. El Tribunal de apelación confirmó el fallo.

La demandante inició un juicio de amparo. El Tribunal decidió, por una parte, negar el amparo y, por la otra, sobreseer el juicio. Contra esa decisión, la actora presentó recurso de revisión. El Tribunal concedió el amparo. Consideró que el código de comercio establece un orden de prelación de los bienes embargables de un deudor, pero no excluye bienes de esa lista. Recalcó que el único salario que tiene el carácter de inembargable es el sueldo mínimo. El monto que exceda ese mínimo puede ser objeto de medidas cautelares.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. Resolvió que el criterio que debe prevalecer es que el salario de los trabajadores se puede embargar por deudas civiles hasta el 30% de lo que excede el monto del salario mínimo.

### Problema jurídico planteado

Según el principio de protección a los sueldos del artículo 123 constitucional, ¿pueden las autoridades jurisdiccionales ordenar el embargo del excedente del monto del salario mínimo para garantizar el cumplimiento de obligaciones civiles o mercantiles de un trabajador?

### Criterio de la Suprema Corte

La autoridad jurisdiccional puede ordenar el embargo del excedente del monto del salario mínimo para el aseguramiento de obligaciones de carácter civil o mercantil contraídas por el trabajador, en principio, sólo respecto del 30% de ese excedente, salvo el caso de una orden derivada del pago de pensiones alimenticias decretadas por autoridad. En este supuesto podrá decretarse sobre la totalidad del excedente del salario mínimo. En el caso de que el salario del trabajador ya se hubiere embargado parcialmente por una pensión alimenticia, la limitante o protección del mínimo vital en proporción del 30% será aplicable a la parte excedente del salario mínimo que no se encuentra afectada por tal pensión.

### Justificación del criterio

"[...] la fracción VI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal se modificó mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el veintiuno de noviembre de mil novecientos sesenta y dos, para establecer, por una parte, los salarios mínimos

---

Cometerá el delito de desobediencia el ejecutado que transmita el uso del bien embargado sin previa autorización judicial.

generales para una o varias zonas económicas, así como los salarios mínimos profesionales para actividades económicas en oficios, profesiones o trabajos especiales y, por otra, se previó que los trabajadores del campo debían disfrutar de un salario mínimo acorde con sus condiciones, estableciéndose para tal efecto las Comisiones Regionales y una Comisión Nacional cuya tarea era fijar sus montos" (pág. 43, párr. 2).

"El salario mínimo es una figura fundamental de justicia social, que responde al principio universal de salario remunerador y justo, con el propósito de asegurarle al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, mediante la satisfacción de las necesidades de orden primario tanto materiales como sociales, culturales y de educación de su familia" (pág. 44, párr. 2).

"Ahora bien, dada la importancia del salario mínimo para la satisfacción de las necesidades básicas del individuo, el constituyente también previó en la fracción VIII del apartado A, del artículo 123 constitucional, la restricción de que dicho salario pudiera ser afectado con embargo, compensación o descuento, limitante que es extensiva incluso a las afectaciones de carácter fiscal. Cabe destacar que dicha tutela ha permanecido intacta desde su vigencia en mil novecientos diecisiete. (Pág 46, párr 1).

"El artículo 123 constitucional es una norma tutelar de los derechos de los trabajadores, que contiene disposiciones básicas en su aspecto mínimo indispensable, aunado a que su segundo párrafo, facultó al Congreso de la Unión para dictar leyes sobre el trabajo, sin contravenir las bases establecidas en él." (Pág 46. Párr. 3).

"De una interpretación conforme de lo previsto por el artículo 112 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con lo que establece el artículo 123, Apartado A, fracción VIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el diverso numeral 10, párrafos 1 y 2 del Convenio relativo a la Protección del Salario, aprobado el ocho de junio de mil novecientos cuarenta y nueve, en la trigésimo segunda reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, así como de una exégesis sistemática de los diversos 110, fracciones I y V, de la Ley Federal del Trabajo y 1o., 3o., 4o., 6o., 13, 14, 17, 25 y 31, fracción IV, de la Constitución Federal (en lo concerniente a los derechos fundamentales de mínimo vital, seguridad jurídica y efectivo acceso a la justicia) es válido concluir que sí es posible que una autoridad jurisdiccional ordene el embargo sobre el excedente del monto del salario mínimo para el aseguramiento de obligaciones de carácter civil o mercantil contraídas por el trabajador, en el entendido de que esa medida sólo será procedente respecto del treinta por ciento del excedente del salario mínimo del trabajador". (Pág. 63, párr 2).

"Cabe precisar que la limitante en el sentido de que el embargo sólo procede sobre la proporción de referencia —el treinta por ciento del excedente del salario mínimo— encuentra

El salario mínimo es una figura fundamental de justicia social, que responde al principio universal de salario remunerador y justo, con el propósito de asegurarle al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, mediante la satisfacción de las necesidades de orden primario tanto materiales como sociales, culturales y de educación de su familia.



una excepción expresamente prevista en el artículo 112 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en el pago de pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente, supuesto en el cual el embargo podrá llevarse a cabo incluso respecto de la totalidad del excedente del salario mínimo". (Pág 63, párr 3)

La justificación a la excepción de mérito la señaló el legislador en la relativa exposición de motivos del precepto en comento —transcrita en párrafos precedentes— al consignar que se tomó en consideración que el salario tiene como fin la satisfacción de las necesidades de la familia". (Pág 63, parr 4).

### *7.3 Horas extraordinarias. Carga de la prueba cuando se reclama el pago de las que excedan de 9 a la semana*

---

**SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 351/2015, 13 de abril de 2016<sup>184</sup>**

---

#### **Hechos del caso**

En el primer asunto, un trabajador demandó en un juicio laboral a la Secretaría de Planeación, Administración y Finanzas del Estado de Jalisco. Reclamó su reinstalación, el pago de los salarios caídos por despido injustificado y el pago de horas extras.<sup>185</sup> Señaló que su jornada laboral era de lunes a viernes de 7 a 17 horas. Es decir, de 50 horas semanales. Por lo que, en tanto la jornada legal<sup>186</sup> es de 40 horas semanales, él trabajó 2 horas extras diarias. La Secretaría demandada afirmó que el trabajador solo laboró 40 horas semanales, distribuidas en un horario de 9 a 17 horas. Asimismo, señaló que, según el artículo 784, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo (LFT) el actor tiene que probar que laboró las horas extras reclamadas. El Tribunal de Arbitraje absolvió a la Secretaría del pago de horas extras porque el trabajador no demostró que las hubiera laborado. Inconforme con la decisión del Tribunal de Arbitraje, el trabajador promovió juicio de amparo directo.

El Tribunal negó el amparo. Argumentó que la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios no establece quién tiene la carga de probar la jornada de laboral, ordinaria o extraordinaria. En consecuencia, resulta aplicable de forma supletoria el artículo 784, fracción VIII de la LFT.<sup>187</sup> Sostuvo que fue correcto absolver a la Secretaría del

---

<sup>184</sup> Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Eduardo Medina Mora I.

<sup>185</sup> La jornada extraordinaria es la que excede de la jornada ordinaria máxima legal.

<sup>186</sup> De acuerdo con la LFT la jornada legal será la contenida en el: Artículo 61. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

<sup>187</sup> 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

pago de las horas extras porque cuando el trabajador reclama el pago de tiempo extraordinario que excede de 9 horas a la semana le corresponde la carga de probar<sup>188</sup> la totalidad de la jornada extra. Es decir, no se divide la carga probatoria entre el patrón y el trabajador.

En el segundo asunto, una trabajadora demandó en juicio laboral a la empresa en la que laboraba. Reclamó el pago de la indemnización constitucional, de los salarios caídos por despido injustificado y de 2 horas extras diarias. Señaló que su jornada de trabajo era discontinua,<sup>189</sup> de lunes a sábado de las 8 a las 13, de las 13 a las 13:30 para comer y de las 13:30 a las 18:30. La empresa demandada negó el derecho de la demandante a reclamar horas extraordinarias debido a que la actora era tejedora a domicilio, sin supervisión inmediata y directa del patrón. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) absolvió a la demandada del pago de horas extras. Esto porque la actora no ofreció pruebas para acreditar que laboró 12 horas extras a la semana. Inconforme con la decisión de la JCA, la trabajadora promovió juicio de amparo directo. El Tribunal negó el amparo. Argumentó que, si la trabajadora afirma haber laborado más de 9 horas extras a la semana, es a ella a quien le corresponde la carga de la prueba en ese caso. Concluyó que al patrón le corresponde probar que la jornada extraordinaria no excedió de 9 horas extras a la semana, mientras que a la trabajadora le toca probar las horas extras que superen ese límite.

En el tercer asunto, un trabajador demandó en un juicio laboral a su empleador. Reclamó el pago de la indemnización constitucional, de los salarios caídos por despido injustificado y de las horas extras. Manifestó que laboró una jornada de trabajo de 7 a 19 horas, de lunes a sábado, sin horario de descanso. El empleador no contestó la demanda, por lo que la JCA la tuvo por contestada en sentido afirmativo de las pretensiones del demandante. Pero, como el trabajador no ofreció pruebas de las horas extras, absolvió al empleador del pago del tiempo extraordinario. Inconforme con la decisión de la JCA, el trabajador promovió amparo directo. El Tribunal concedió el amparo. Estimó que fue incorrecta la decisión de la JCA de absolver completamente a la parte demandada del pago de horas extras. Enfatizó que la prueba sobre la jornada de trabajo está dividida: cuando el trabajador reclama el pago de tiempo extraordinario que no excede de 9 horas a la semana, el patrón tiene la carga. La carga la tiene el trabajador cuando reclama tiempo extraordinario superior a esas 9 horas semanales.

---

que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: (...)

VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales; (...)"

<sup>188</sup> Es la obligación que tiene toda persona de probar lo que está alegando en un juicio.

<sup>189</sup> La jornada de trabajo discontinua es aquella en la que el trabajador tiene un periodo intermedio para descansar y/o tomar alimentos fuera del centro de trabajo, que interrumpe sus labores.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que hubo contradicción de criterios. Resolvió que la carga de la prueba está dividida entre patrón y trabajador: para el primero, del tiempo extra semanal menor a 9 horas; para el segundo, del tiempo que exceda 9 horas extra semanales.

### Problema jurídico planteado

¿Si un trabajador reclama tiempo extra que excede de 9 horas a la semana, le corresponde la carga de probar la totalidad de la jornada extraordinaria o la carga se divide entre el patrón en relación con las primeras 9 horas y al trabajador las que excedan de ese límite?

### Criterio de la Suprema Corte

La carga de la prueba del tiempo extraordinario de una jornada laboral está dividida entre el patrón y el trabajador. Si en el juicio laboral el trabajador reclama el pago de tiempo extra que excede 9 horas a la semana y el patrón controvierte ese punto, éste debe probar que el trabajador únicamente laboró 9 horas a la semana, según el artículo 784, fracción VIII. Se entiende que esta jornada extraordinaria constituye una práctica habitual y necesaria en las relaciones de trabajo, que el patrón tiene la obligación de registrar y documentar. En consecuencia, el trabajador debe probar que trabajó más de las 9 horas extras semanales.

### Justificación del Criterio

"[...] De los artículos reproducidos deriva, en lo que interesa a esta contradicción de tesis, lo siguiente:

La jornada ordinaria máxima de labores es: diurna ocho horas; nocturna siete horas; y mixta siete hora y media.

La jornada máxima semanal es de seis días, teniendo el trabajador derecho descansar un día.

La jornada podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, pero no podrá exceder de tres horas al día, ni de tres veces a la semana; en este caso, se retribuirá con un cien por ciento más del salario.

También la jornada extraordinaria puede prolongarse de las nueve horas a la semana; en cuyo caso, se pagarán con un doscientos por ciento del salario." (Pág. 33, último párr.).

"[...] (E)n la definición de la carga de la prueba en el procedimiento laboral, pervive la premisa de eximir al trabajador cuando existan otros medios que permitan conocer la verdad de los hechos, que el patrón está en posibilidad de acreditar la jornada de trabajo extraor-

dinaria que no exceda de tres horas al día, ni de tres veces a la semana, cuando surja controversia al respecto, pues tiene la obligación de conservar la documentación de la relación de trabajo, de conformidad con el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, particularmente los controles de asistencia." (Pág. 34, último párr.).

"[...] En consecuencia, si en el juicio laboral el trabajador reclama tiempo extraordinario que excede de nueve horas a la semana y el patrón genera controversia sobre ese punto, conforme al artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, en su texto vigente a partir del uno de diciembre de dos mil doce, éste estará obligado a probar que el trabajador únicamente laboró nueve horas a la semana, debido a que se entiende que esta jornada extraordinaria [no más de tres horas al día, ni de tres veces a la semana], constituye una práctica inocua que suele ser habitual y necesaria en las relaciones de trabajo; respecto de la cual, el patrón tiene la obligación de registrar y documentar, conforme al artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo; en cuyo caso, el trabajador estará obligado a demostrar haber laborado más allá de las nueve horas extraordinarias semanales." (Pág. 35, primer párr.).

"[...] Conforme a las anteriores consideraciones, el criterio que debe prevalecer con el carácter de jurisprudencia, en términos del artículo 226, fracción II, de la Ley de Amparo, es el siguiente: **HORAS EXTRAORDINARIAS. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO SE RECLAMA SU PAGO RESPECTO DE LAS QUE EXCEDAN DE 9 A LA SEMANA.**" (Pág. 36, primer párr.).

Si en el juicio laboral el trabajador reclama tiempo extraordinario que excede de nueve horas a la semana y el patrón genera controversia sobre ese punto, conforme al artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, en su texto vigente a partir del uno de diciembre de dos mil doce, éste estará obligado a probar que el trabajador únicamente laboró nueve horas a la semana, debido a que se entiende que esta jornada extraordinaria [no más de tres horas al día, ni de tres veces a la semana], constituye una práctica inocua que suele ser habitual y necesaria en las relaciones de trabajo; respecto de la cual, el patrón tiene la obligación de registrar y documentar, conforme al artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo; en cuyo caso, el trabajador estará obligado a demostrar haber laborado más allá de las nueve horas extraordinarias semanales

## 7.4 Condiciones de trabajo de autotransporte. Límite razonable de la jornada laboral

### SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 4294/2016, 18 de enero de 2017<sup>190</sup>

Razones similares en los ADR 312/2001 y ADR 1118/2015

#### Hechos del caso

Un operador de un tractocamión demandó en juicio laboral a la empresa en la que trabajaba. Reclamó, entre otras prestaciones, el pago de las horas extras de su jornada de trabajo. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JCA) absolvió a la empresa demandada del pago de las prestaciones. Fundamentó su decisión en que el trabajador, por ser operador de tractocamión, no tenía derecho al pago del tiempo extraordinario, según el artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).<sup>191</sup>

<sup>190</sup> Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

<sup>191</sup> Artículo 257. El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.

Contra la decisión, el operador promovió un amparo directo. Argumentó que el artículo 257 de la LFT solo establece modalidades de pago del salario, pero no dice algo sobre la jornada de trabajo. En consecuencia, debían aplicarse las normas internacionales del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (el Pacto), que en sus artículos 6 y 7 se dispone que los trabajadores tienen derecho al descanso y a la limitación razonable de las horas de trabajo. Asimismo, señaló que la JCA no aplicó las disposiciones del Convenio 153 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que prevén las condiciones de trabajo de autotransporte. Entre estas disposiciones están la que señala que la jornada máxima diaria de manejo no puede exceder de 9 horas. Alegó, entonces, la inconstitucionalidad e inconvencionalidad del artículo 257 de la LFT porque permite que los patrones (i) fijen jornadas inhumanas y violatorias de derechos humanos; (ii) queden exentos de pagar las horas extras por servicios prestados por estos trabajadores.

El Tribunal concedió la protección. Sin embargo, estimó que no era competente para decidir sobre la inconstitucionalidad e inconvencionalidad del artículo reclamado porque la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ya había analizado este precepto. Por lo tanto, estudiarlo implicaría decidir sobre la constitucionalidad de la jurisprudencia. Contra esta decisión, el operador interpuso recurso de revisión. Alegó que el Tribunal de Amparo no estudió la inconstitucionalidad planteada con lo cual incumplió sus obligaciones de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. Reiteró que artículo 257 permite a los patrones obligar a sus trabajadores a trabajar por tiempos superiores a los permitidos por los derechos humanos sin que tengan que pagar el tiempo extra laborado, lo cual vulnera los derechos laborales de los operadores de autotransporte.

La Suprema Corte estimó que subsistía el problema de constitucionalidad planteado respecto del artículo 257 de la LFT. Confirmó la sentencia de amparo y, en consecuencia, concedió la protección constitucional al trabajador. Aunque la Corte reconoció la constitucionalidad de la norma atacada, señaló que esto no implica una autorización absoluta para que los operadores conduzcan sin límite de tiempo. Con independencia de la forma en que se regule la remuneración adicional de estos transportadores, la empresa no está exenta de la responsabilidad que puede generarse por la inobservancia de los límites máximos de las jornadas laborales o por el establecimiento de jornadas de trabajo inhumanas.

---

Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable. Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa. En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables. No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría.

## Problema jurídico planteado

¿El artículo 257 de la LFT, que establece condiciones laborales especiales para los trabajadores de autotransporte respecto de la fijación de la jornada diaria máxima y el cálculo del tiempo extraordinario, es inconstitucional e inconvencional porque no se ajusta a las normas internacionales, en especial, al Convenio 13 de la OIT?

## Criterio de la Suprema Corte

El artículo 257 de la LFT es constitucional y convencional porque se respeta las normas internacionales, en especial, al Convenio 153 de la OIT. El Convenio autoriza a los Estados a estipular condiciones de trabajo que se ajusten a las circunstancias del autotransporte. Por lo tanto, que el artículo impugnado establezca reglas distintas para la fijación de la jornada diaria máxima y el cálculo del tiempo extra está en consonancia con las normas laborales internacionales. Con independencia de la forma en que se regule la remuneración adicional de la prestación del servicio, la empresa no está exenta de la responsabilidad que puede generarse por la inobservancia de los límites máximos de la jornada laboral o por la exigencia de jornadas de trabajo inhumanas.

## Justificación del Criterio

"[...] En el presente caso, tanto en el laudo como en la sentencia recurrida, se determinó que está acreditado que el puesto desempeñado por el actor lo es de operador de tracto camión, realizando actividades propias de esa contratación, como lo es realizar viajes. Y al tenerse certeza de esa categoría, no es viable el pago de tiempo extraordinario, por disposición del artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo." (Pág. 24, primer párr.).

"[...] (T)omando en cuenta la naturaleza del trabajo de autotransportes, se estimó evidente, por una parte, que no se pueda precisar exactamente la jornada ordinaria de trabajo y, por la otra, que al no poderse precisar el tiempo que dura el viaje, el patrón no puede inspeccionar el tiempo laborado en la forma que se hace con las actividades desempeñadas en un mismo sitio, donde se puede vigilar el inicio y término de la jornada con regularidad, motivo por el cual se requiere que las partes acuerden previamente, a través de un convenio o contrato, las condiciones en que se desarrollará esa relación laboral, tal como lo previene el artículo 257 ya mencionado, el cual en la parte que interesa establece que el salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos; con la circunstancia de que esa facultad concedida a las partes para fijar el salario, no trae como consecuencia que se les permita pactar condiciones que sean contrarias a las establecidas en la Ley, de tal manera que esa disposición no contraviene los lineamientos previstos en el artículo 123, fracciones I y XI, de la Constitución Federal, debiendo agregarse que en el supuesto de que el contrato contenga, en su caso, cláusulas violatorias de las

(T)omando en cuenta la naturaleza del trabajo de autotransportes, se estimó evidente, por una parte, que no se pueda precisar exactamente la jornada ordinaria de trabajo y, por la otra, que al no poderse precisar el tiempo que dura el viaje, el patrón no puede inspeccionar el tiempo laborado en la forma que se hace con las actividades desempeñadas en un mismo sitio, donde se puede vigilar el inicio y término de la jornada con regularidad, motivo por el cual se requiere que las partes acuerden previamente, a través de un convenio o contrato, las condiciones en que se desarrollará esa relación laboral.

normas laborales, tales transgresiones no serán de la ley, sino de su aplicación." (Pág. 31, primer párr.).

"[...] (L)a facultad concedida a las partes en la ley secundaria para fijar las condiciones en que habrá de prestarse el trabajo no implica que puedan contravenir las disposiciones que, de manera impositiva, se encuentran en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues, como ya se dijo, el artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo no faculta a las partes de la relación laboral a pactar condiciones que sean contrarias a las establecidas en el artículo 123, apartado A, fracciones I y XI, constitucional, toda vez que esa facultad tiene límites." (Pág. 33, primer párr.).

"[...] (L)as normas de dicho convenio corroboran las razones expuestas en el sentido de que las relaciones de trabajo en materia de autotransporte se rigen por reglas especiales, conforme a las cuales deberá evaluarse el cumplimiento de las normas constitucionales y convencionales, respecto a la jornada de trabajo y el pago de tiempo extraordinario, el cual se calculará sobre la base del tiempo de conducción, considerando el de presencia en la proporción de equivalencia respecto al período de conducción, conforme a las normas de derecho interno de cada Estado parte, en las cuales incluso puede reconocerse la práctica nacional." (Pág. 36, primer párr.).

"[...] el artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo se ajusta al Convenio sobre Duración del Trabajo y Períodos de Descanso en los Transportes por Carretera, número 153, de la Organización Internacional del Trabajo, en la medida en que autoriza a estipular condiciones de trabajo que se ajusten a las circunstancias del autotransporte, aunque ello signifique que se contengan reglas distintas a aquellas que rigen de manera general en materia laboral para la fijación de la jornada diaria máxima y a la forma de pagar y calcular el tiempo extraordinario sobre dicha jornada, en los artículos 60, 61, 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo." (Pág. 36, último párr.).

"[...] No pasa inadvertido que el recurrente era operador de un tractocamión y que el límite al tiempo máximo de conducción no sólo es necesario para proteger sus propios derechos laborales, sino también la seguridad de la ciudadanía en general. Sin embargo, dichas restricciones protectoras, como la contenida en el artículo 6.1 del citado Convenio 153 vinculante para el Estado Mexicano, no generan, por sí mismas, el derecho a una prestación por concepto de horas extraordinarias a la jornada mínima que, como se estableció, es incompatible con la forma en que se pactan las condiciones de trabajo, en atención al régimen reconocido en el artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo. Ese es el único alcance del criterio establecido por esta Segunda Sala, pero no implica una autorización absoluta e irrestricta para que los operadores conduzcan ilimitadamente con todos los riesgos que ello implica. En todo caso, con independencia de la forma en que se regule la remuneración adicional de la prolongación del viaje o de la prestación del servicio, la empresa no está

exenta de responsabilidad que pudiera generarse por la inobservancia de los límites máximos de conducción efectiva o por exigir jornadas inhumanas, y el trabajador no debe padecer ninguna consecuencia laboral adversa por cumplir tales límites o exigir su cumplimiento ante las instancias competentes." (Pág. 38, último párr.).

## *7.5 Tiempo extraordinario. Minutos y fracciones de hora laborados adicionales a la jornada de trabajo*

**SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 107/2018, 06 de junio de 2018<sup>192</sup>**

### **Hechos del caso**

En el primer asunto, un trabajador demandó a su empleador en un juicio laboral. Reclamó, entre otras prestaciones, el pago de la indemnización constitucional y de 4 horas extras por día, laboradas de lunes a domingo durante toda su relación de trabajo. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) condenó al empleador al pago de las horas extras, para lo cual computó incluso los minutos registrados después de la jornada laboral.<sup>193</sup> Contra la decisión de la JCA, el empleador promovió juicio de amparo directo. Argumentó que la condena al pago de horas extras viola sus derechos como patrón. Esto porque la autoridad hizo el cálculo de todos los minutos extra a la jornada laboral, durante toda la relación de trabajo. Alegó que, según la Ley Federal del Trabajo (LFT), las horas extras se computan por semana y no por minuto, como lo hizo la JCA.

El Tribunal concedió el amparo. Argumentó que era incorrecto calcular el tiempo extra incluyendo los minutos excedentes de la jornada de trabajo. Estimó que la medida para el pago de tiempo extraordinario es la hora, no los minutos o fracciones de hora. Enfatizó que la jornada de labores se establece por horas completas, salvo la mixta<sup>194</sup> que, además de horas completas, contempla medias horas (30 minutos).

En el segundo asunto, un trabajador demandó a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SCHP) en un juicio laboral. Reclamó, entre otras prestaciones, el reconocimiento de antigüedad, pago de aportes a la seguridad social y horas extras generadas en el año anterior a la fecha de presentación de la demanda. El Tribunal de Arbitraje condenó a la Secretaría demanda al reconocimiento de la antigüedad y al pago de las horas extras. Inconforme con esta decisión, el trabajador promovió demanda de amparo directo. Argumentó que,

<sup>192</sup> Unanimidad de votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

<sup>193</sup> Ley Federal del Trabajo Artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

<sup>194</sup> Artículo 60. [...] Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.



para fijar el pago del tiempo extraordinario, la autoridad debe considerar sólo las horas completas y no los minutos adicionales. El Tribunal concedió el amparo. Argumentó que la autoridad responsable no computó los minutos del tiempo extraordinario laborado, cuando éstos deben sumarse por semana. Concluyó que, en el cálculo del tiempo extraordinario, se deben sumar tanto horas, como minutos acumulados.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de criterios. Resolvió que los minutos sí deben ser computados como parte de las horas extras trabajadas por un empleado.

### Problemas jurídicos planteados

1. ¿Los minutos o fracciones de hora excedentes a la jornada laboral, deben considerarse en el cómputo del tiempo extraordinario?
2. ¿Es procedente el pago de tiempo extraordinario cuando no se trata de horas completas que excedan la jornada laboral?

### Criterios de la Suprema Corte

1. Los minutos o fracciones de hora excedentes a la jornada de trabajo sí son tiempo extraordinario porque son acumulables a la semana para formar horas completas. En consecuencia, es exigible su pago.
2. Es procedente el pago de los minutos o fracciones de hora excedentes de la jornada laboral. Esto siempre y cuando sumen horas completas que se acrediten como tiempo extraordinario.

### Justificación de los Criterios

"[...] (D)e la Ley Federal del Trabajo, se obtiene que la medida para el pago del tiempo extraordinario es la hora, considerándose en consecuencia que no puede exigirse el pago de los minutos o fracciones de hora, en el entendido de que el pago del tiempo extraordinario se paga por hora completa adicional laborada semanalmente, y no por minutos o fracciones de hora." (Pág. 29, segundo párr.).

"[...] No obstante, toda vez que como de la propia legislación laboral se aprecia, el cálculo del tiempo extraordinario a la jornada es semanal y acumulable dentro de ese período, puesto que a través de esa forma se determina el pago doble o triple de las horas extraordinarias, por lo que en ese mismo tenor, es dable establecer que si las horas pueden ser acumuladas tal como lo disponen los artículos 66 y 67 de la Ley Federal del Trabajo, haciendo su interpretación, de conformidad con los artículos 2o. y 3o. de dicho ordenamiento,

tal como lo prevé su artículo 18, el mismo camino deben seguir los minutos o fracciones de hora que sumados por semana puedan formar horas completas y hacer exigible su pago, en términos de ley." (Pág. 29, último párr.).

"[...] En ese orden de ideas, es válido sostener que los minutos o fracciones de hora excedentes al momento en que concluya la jornada de trabajo, son acumulables a la semana para formar horas completas y, por ende, exigible su pago, siempre y cuando en el sumario laboral se acrediten dichos lapsos como tiempo extraordinario." (Pág. 30, primer párr.).

"[...] Por lo antes expuesto, el criterio que debe prevalecer con el carácter de jurisprudencia, en términos del artículo 226, fracción II, de la Ley de Amparo, es el siguiente:

**TIEMPO EXTRAORDINARIO. LOS MINUTOS O FRACCIONES DE HORA LABORADOS ADICIONALMENTE A LA JORNADA DE TRABAJO SON ACUMULABLES Y SE PAGARÁN EN TÉRMINOS DE LA LEY POR UNIDAD DE HORA COMPLETA COMPUTADOS SEMANALMENTE."** (Pág. 30, último párr.).

## 7.6 Horas extras y los trabajadores al servicio del estado

**SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 556/2019, 22 de abril de 2020**<sup>195</sup>

### Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador demandó en un juicio laboral a la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales. Reclamó la reinstalación a su puesto de trabajo, la expedición de su nombramiento y el pago de horas extras. Señaló que su jornada<sup>196</sup> comprendía de las 9 a las 15 horas, de lunes a viernes, y que había laborado tiempo extraordinario, de las 16 a las 21 horas. La Secretaría demandada argumentó que el trabajador ocupaba un puesto de confianza y que nunca laboró tiempo extraordinario. Precisó con los registros de asistencia que la jornada de trabajo era de las 9 a las 14 horas y de las 15 a las 18 horas. Esto es, laboró 8 horas diarias como marca la norma constitucional.<sup>197</sup>

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA) absolvió a la demandada de la reinstalación y del pago de las horas extras. Estimó que los registros de asistencia demostraban que el trabajador desempeñaba funciones de confianza y que trabajó regularmente la jornada legal de 8 horas. Inconforme con la decisión del TFCA, el trabajador promovió

es válido sostener que los minutos o fracciones de hora excedentes al momento en que concluya la jornada de trabajo, son acumulables a la semana para formar horas completas y, por ende, exigible su pago, siempre y cuando en el sumario laboral se acrediten dichos lapsos como tiempo extraordinario.

<sup>195</sup> Mayoría de cuatro votos. Ponente: Ministro Javier Laynez Potisek.

<sup>196</sup> La jornada es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón.

<sup>197</sup> Es la obligación que tiene toda persona de probar lo que está alegando en un juicio.

amparo directo. Argumentó que las tarjetas de asistencia demostraban las horas trabajadas, pero no que tuviera la obligación de laborarlas. Por lo tanto, no podían tomarse como una prueba de que laboró una jornada legal.

El Tribunal negó el amparo. Consideró que las tarjetas de asistencia desvirtuaban el horario señalado por el actor y acreditaban que su jornada era de 8 horas. Por lo tanto, fue correcta la absolución a la demandada del pago de tiempo extra. Estimó que, en efecto, el demandante tenía el carácter de trabajador de confianza. El Tribunal concluyó que, cuando se trata de trabajadores burocráticos, sólo cuenta como tiempo extra el que rebasa la jornada máxima prevista en la Constitución Federal y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.<sup>198</sup>

En el siguiente asunto, una trabajadora del Instituto Estatal de Ciencias Penales y Seguridad Pública de Sinaloa demandó en la vía laboral su reinstalación, el reconocimiento de base y el pago de horas extras. Señaló que tuvo una jornada laboral de las 8 a las 15 horas y trabajó tiempo extraordinario, de las 15 a las 16 horas. El empleador argumentó que la trabajadora ocupaba un puesto de confianza, negó el despido y realizó un ofrecimiento de trabajo. Precisó que la trabajadora tenía una jornada ordinaria de lunes a viernes, de las 8 a las 16 horas, es decir, trabajaba 8 horas diarias. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) absolvió al empleador de la reinstalación y el pago de las horas extras. Inconforme con esta decisión, la trabajadora promovió amparo directo. Alegó que la oferta de trabajo fue realizada con un horario distinto al que ella tenía y de mala fe, pues el demandado solo pretendía revertir la carga de la prueba del despido.

El Tribunal concedió el amparo. Estimó que el demandado hizo el ofrecimiento de trabajo de mala fe. Además, consideró que la demandante probó que sus funciones eran las de una trabajadora de base. Respecto al pago de las horas extras señaló que había controversia entre la jornada alegada por la trabajadora y la establecida en los ofrecimientos de trabajo. Concluyó que las partes podían pactar una jornada menor a la legal de 8 horas y, en ese caso, el tiempo extra al acordado debe considerarse como extraordinario aun cuando no rebase el máximo de ley.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de criterios. Resolvió que procede el pago de las horas extras siempre que quede demostrado que los trabajadores tenían una jornada menor a la legal en sus nombramientos o condiciones generales de trabajo.

---

<sup>198</sup> El artículo 123, apartado B, fracción I, de la Constitución establece, respecto de los trabajadores al servicio del Estado: (...)

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas; (...)

## Problema jurídico planteado

¿El tiempo laborado por los trabajadores burocráticos mayor al establecido en sus nombramientos o condiciones generales de trabajo, pero menor al legalmente previsto, puede considerarse jornada extraordinaria que genera el pago de horas extras?

## Criterio de la Suprema Corte

Cuando quede demostrado que los trabajadores al servicio del Estado laboraron más allá de la jornada efectivamente pactada en sus contratos tendrán derecho a que se considere como jornada extraordinaria. Por lo tanto, deberá ser retribuida. Cuando las horas extras se generen dentro de la jornada máxima establecida en la norma burocrática deberá prevalecer lo pactado entre las partes. Procede el pago de horas extra siempre que se demuestre que los empleados tienen una jornada menor a la legal en sus nombramientos o condiciones generales de trabajo.

## Justificación del Criterio

"[...] (L)a fijación de la jornada máxima de trabajo no restringe la posibilidad de que las partes acuerden una menor con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo, pues el objetivo de aquélla es constituir una medida de protección; sería ilógico considerarla a su vez como una restricción a la ampliación de derechos." (Pág. 13, párr. 32).

"[...] Nada impide que las partes de la relación laboral pacten las condiciones de trabajo que deseen, siempre que las mismas no sean inferiores o contrarias a las fijadas en la Constitución Federal y sus leyes reglamentarias, como se desprende, contrario sensu, de su artículo 123, apartado A, fracción XXVII, recogido parcialmente por el ordinal 14 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; así como de los artículos 5 y 56 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a aquélla." (Pág. 13, párr. 33).

"[...] En relación con el pago de jornada extraordinaria es criterio de este Alto Tribunal que los trabajadores al servicio del Estado tienen derecho a su pago, con independencia de que la plaza que ocupen sea de base o de confianza; asimismo se ha reiterado que, de existir controversia en torno a la jornada de trabajo, corresponde a la parte empleadora acreditar dicho extremo." (Pág. 16, párr. 36).

"[...] (D)e demostrarse la existencia de una jornada menor a la legal pactada entre las partes, ya sea en lo individual, esto es, en el nombramiento, o en las condiciones generales de trabajo, aquélla deviene en jornada ordinaria, de suerte que toda labor que la exceda deberá considerarse extraordinaria por definición y ser especialmente remunerada. Lo extraordinario de la jornada, se insiste, no está en que sea mayor al máximo legal o cons-

titucional sino en que **rebase el tiempo por el cual el servidor público fue contratado;** de afirmar lo contrario **carecería de sentido pactar una jornada.**

De demostrarse que las y los trabajadores al servicio del Estado laboraron más allá de la jornada efectivamente pactada al ser contratados, tendrán derecho a que se considere el excedente como extraordinaria y así deberá ser retribuida, sin que sea óbice que las horas extras se generen dentro de la jornada máxima establecida en la norma burocrática respectiva, pues impera lo pactado entre las partes al constituir la norma del centro de trabajo.

En este sentido, debe concluirse que, **de demostrarse que las y los trabajadores al servicio del Estado laboraron más allá de la jornada efectivamente pactada al ser contratados, tendrán derecho a que se considere el excedente como extraordinaria y así deberá ser retribuida,** sin que sea óbice que las horas extras se generen dentro de la jornada máxima establecida en la norma burocrática respectiva, pues impera lo pactado entre las partes al constituir la norma del centro de trabajo." (Pág. 17, párrs. 40, 41 y 42).

"[...] Conforme a las anteriores consideraciones debe prevalecer el criterio adoptado en la presente resolución y la jurisprudencia siguiente: **HORAS EXTRAS. LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO TIENEN DERECHO A SU PAGO SI LABORAN MÁS ALLÁ DE LA JORNADA PACTADA EN SUS NOMBRAMIENTOS O CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, AUNQUE ÉSTA SEA MENOR A LA LEGAL.**" (Pág. 18, párr. 43).