



Suprema Corte
de **Justicia**
de la Nación

CRÓNICAS

del Pleno y de las Salas

Sinopsis de Asuntos destacados de las Salas

SEGUNDA SALA

LA BUENA FE DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO DEPENDE DE QUE EL PATRÓN ACREDITE LA CONTROVERSIA QUE SUSCITE DE LA JORNADA LABORAL, CUANDO MODIFIQUE EN PERJUICIO DEL TRABAJADOR EL HORARIO DE ENTRADA Y SALIDA.

La información contenida en este documento es de carácter informativo y de divulgación. Las únicas fuentes oficiales son los expedientes, resoluciones y el *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*.

SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
Asunto resuelto en la sesión del miércoles 20 de octubre de 2010

Cronista: Lic. Nicole Elizabeth Illand Murga*

Asunto: Contradicción de Tesis 292/2010.¹

Ministro ponente: José Fernando Franco González Salas.

Secretaria de Estudio y Cuenta: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Tema: Determinar la calificación de la oferta de trabajo cuando se realiza dentro de los márgenes legales, pero controvierte la duración de la jornada de trabajo y dicha modificación repercute en la hora de entrada y salida en la fuente de trabajo así como en la continuidad o discontinuidad de la jornada laboral.

Resolución:

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que la calificación del ofrecimiento de trabajo depende, entre otros factores, de los términos en que se efectúe éste y atendiendo a las condiciones fundamentales de la relación laboral que incluyen: el salario, puesto o categoría, así como la jornada y el horario de labores, ya que cuando dichas condiciones no se ven modificadas en perjuicio del trabajador y además son acordes con los parámetros previstos en la Ley Federal del Trabajo, generan como consecuencia, el que se estime que hay buena fe.

No obstante, se señaló que la calificación de la oferta de trabajo no se determina partiendo de fórmulas rígidas o abstractas, sino analizando el ofrecimiento concreto en relación con los antecedentes del caso, la conducta de las partes y las circunstancias que lo enmarquen, por lo que hay buena fe cuando del análisis de estos elementos se permita concluir, de manera prudente y racional, que la oferta revela la intención del patrón de que se continúe la relación de trabajo, y habrá mala fe, cuando se llegue a determinar que la intención del patrón es burlar la norma que le impone la carga de probar la justificación del despido o desalentar al trabajador para que cese en su reclamo.


Así las cosas, la Segunda Sala indicó que el hecho de que el patrón controvierta la duración de la jornada laboral con la que oferta el trabajo, estableciendo una que no rebasa los máximos legales permitidos (la cual incluso puede comprender menos horas de las que el trabajador adujo en su demanda laboral), no conduce *per se* a considerar que hay buena fe en dicha proposición.

Es decir, la circunstancia de que el patrón no esté de acuerdo en la hora de entrada y salida de la fuente de trabajo, fijándolas fuera del horario que hubiera señalado el trabajador en su demanda, trae como consecuencia que el patrón tenga la carga de acreditar su afirmación consistente en que el obrero se desempeñaba en esa jornada, pues sólo de esta manera revelará que la disminución del horario aunque variando la hora de entrada y salida, no produce perjuicio al obrero y que por eso, su oferta de trabajo en condiciones diferentes a las señaladas por el actor debe considerarse de buena fe.

Así, la calificación del ofrecimiento depende de que el patrón rinda pruebas que demuestren la veracidad de la modificación que invoque respecto del horario de trabajo, pues no basta que el ofrecimiento se realice tomando en cuenta los derechos mínimos

* Funcionaria adscrita a la Unidad de Crónicas de la Dirección General de Casas de la Cultura Jurídica y Estudios Históricos.

¹ A la fecha de elaboración del presente documento, no se había publicado aún el engrose respectivo.



que establece la Ley Federal del Trabajo para considerarlo de buena fe, ya que la aludida modificación puede incidir negativamente en perjuicio del trabajador cuando por ejemplo, se le cambie su horario de trabajo o se permita que la jornada deje de ser continua para convertirse en discontinua, pues esas alteraciones en la jornada laboral, aunque provoquen, por una parte, disminución en el horario, pueden generar perjuicio porque previsiblemente repercutirán en las actividades que el trabajador realice en su vida cotidiana.

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Dirección General de Casas de la Cultura Jurídica y Estudios Históricos

Unidad de Crónicas

16 de Septiembre No. 38, Mezzanine, Col. Centro, C. P. 06000,
México, D. F., México