

**CONTRADICCIÓN DE TESIS 227/2016.
ENTRE LOS CRITERIOS SUSTENTADOS POR
EL SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN
MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO
Y SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN
MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER
CIRCUITO.**

**MINISTRO PONENTE: EDUARDO MEDINA MORA I.
SECRETARIO: LUIS JAVIER GUZMÁN RAMOS.
COLABORÓ: MARICEL REYES HIPÓLITO.**

Ciudad de México. Acuerdo de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente al **once de enero de dos mil diecisiete**.

Vo. Bo.

Ministro:

**VISTOS; y,
RESULTANDO:**

Cotejó:

PRIMERO. Por oficio ST-27/2016, enviado a través del MINTERSCJN, con número de folio electrónico 30798/2016, registrado en la Oficina de Certificación Judicial y Correspondencia de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación el **dieciséis de junio de dos mil dieciséis**, con el número de folio 28529-MINTER, los Magistrados integrantes del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, denunciaron la posible contradicción de tesis entre el criterio sustentado por el indicado tribunal colegiado, al resolver el

juicio de amparo directo *****; en contra de lo sustentado por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el juicio de amparo directo *****.

SEGUNDO. Por acuerdo de **veintiuno de junio de dos mil dieciséis**, el Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ordenó que se formara y registrara el expediente con el número 227/2016; admitió a trámite la contradicción de tesis; solicitó a la Presidencia del Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito informara si el criterio respectivo está vigente o, en su caso, la causa para tenerlo por superado, y al Centro de Documentación y Análisis copia certificada de la ejecutoria dictada por este último tribunal colegiado; a su vez, ordenó que pasaran los autos al Ministro Eduardo Medina Mora I., para su estudio.

TERCERO. Por acuerdo de **cinco de julio de dos mil dos mil dieciséis**, el Presidente de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que ésta se avocara al conocimiento del asunto; a su vez, requirió a los Presidentes de los tribunales colegiados contendientes la versión digitalizada de la demanda que dio origen los respectivos juicios de amparo directo.

CUARTO. Por acuerdos de **ocho, once y quince de julio, y veintinueve de agosto de dos mil dieciséis**, el Ministro Presidente de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tuvo a los tribunales colegiados y al Centro de Documentación y Análisis, Archivos y Compilación dando cumplimiento a lo requerido; asimismo dispuso que pasaran los autos a la Ponencia del Ministro Eduardo

Medina Mora I., en virtud de que el expediente quedó debidamente integrado.

CONSIDERANDO:

PRIMERO. Competencia. Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es competente para conocer y resolver sobre la presente contradicción de tesis, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 107, fracción XIII, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 226, fracción II, de la Ley de Amparo; y 21, fracción VIII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en relación con los Puntos Primero y Tercero del Acuerdo General 5/2013, del Tribunal Pleno de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, en virtud de que se trata de una denuncia de contradicción suscitada entre criterios de tribunales colegiados de diferente circuito, en un tema que corresponde a la materia laboral, de la especialidad de esta Sala.

SEGUNDO. Legitimación. La denuncia de contradicción de tesis proviene de parte legítima, toda vez que fue formulada por los Magistrados integrantes del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, quienes están facultados para ello, en términos del artículo 227, fracción II, de la Ley de Amparo.

TERCERO. Criterios denunciados. En el presente considerando se dará cuenta de los criterios de los Tribunales Colegiados de Circuito que pudieran ser contradictorios y de los antecedentes relevantes que se obtienen de las ejecutorias respectivas.

I. El Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, al resolver el amparo directo ***.**

Antecedentes.

- a) El cinco de junio de dos mil catorce, ante la Junta Especial Número Seis de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Puebla, una trabajadora demandó de una empresa el cumplimiento del contrato de trabajo, la reinstalación en el puesto de Gerente de Operaciones y/o la indemnización constitucional y salarios caídos por despido injustificado, así como el pago de horas extras; manifestó en esencia que laboró en una jornada de trabajo de las siete horas con quince minutos a las diecisiete horas, de lunes a sábado, con una hora para tomar sus alimentos.
- b) La demandada contestó que la actora laboró en una jornada de las siete horas con quince minutos a las quince horas, de lunes a sábado de cada semana, por lo cual laboró un total de cuarenta y tres horas, cantidad que no rebasa el máximo permitido por la Ley Federal del Trabajo, por lo que resulta improcedente el pago por jornada extraordinaria.
- c) En el laudo, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje condenó a la demandada a reinstalar a la actora, el pago de salarios caídos y el pago de horas extras.
- d) Inconforme, la demandada promovió juicio de amparo directo.

Sentencia.

- En parte del quinto motivo de disenso, esencialmente se aduce que la Junta responsable omitió realizar el estudio de verosimilitud del reclamo de horas, tal como lo reclamó en el

punto 4 de su contestación de demanda, puesto que dicha Junta debió atender la naturaleza del trabajo, siendo que en el caso, las funciones desempeñadas por la actora, fueron como **Gerente de Operaciones**, de tal manera que al **ser una trabajadora de alta jerarquía**, era obvio que el trabajo le resultaba discrecional, por lo que resultaba improcedente el pago de horas extras; y al respecto, citó la siguiente tesis aislada, de rubro: *“TIEMPO EXTRAORDINARIO, PAGO IMPROCEDENTE. TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES DE ALTA JERARQUÍA”*.

- Asimismo, se aduce que a la actora le correspondía la carga probatoria de las horas extras que dijo haber laborado, porque al ser un puesto directivo y su horario era discrecional, no firmaba entrada y salida, el patrón estaba imposibilitado para acreditar su horario, por lo que al atribuirle la carga de la prueba, se le está dejando en estado de indefensión; en apoyo a sus argumentos, citó la tesis aislada de rubro: *“TIEMPO EXTRAORDINARIO. LA CARGA DE LA PRUEBA LE CORRESPONDE AL TRABAJADOR CUANDO NO ESTÁ SUJETO A UN HORARIO Y SE DESEMPEÑA SIN LA SUPERVISIÓN DEL PATRÓN, POR SER UN ALTO DIRECTIVO”*.
- Lo que debe **desestimarse**, porque el hecho de que la actora ocupara un puesto de gerente y no firmara sus entradas y salidas, **no imposibilita** a la patronal demandada (quejosa) a demostrar mediante otros medios de prueba, como la testimonial, la jornada laboral de la actora.
- Aunado a ello, debe indicarse que el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo vigente, no hace distinción en cuanto a la categoría o naturaleza de confianza de las labores que realice un trabajador, para que al patrón se le exima de

demostrar la jornada ordinaria o extraordinaria, pues la única excepción es cuando la jornada extraordinaria exceda de nueve horas semanales.

- De ahí que no le asista la razón a la quejosa al aducir que al realizar la quejosa funciones como **Gerente de Operaciones**, no le correspondía la carga procesal de acreditar la jornada extraordinaria, pues el referido precepto no establece distinción en cuanto al débito procesal de demostrar la jornada extraordinaria con respecto a la categoría o naturaleza de confianza de las labores que realice un trabajador.
- Conforme lo expuesto, se considera que no le beneficia a la quejosa la tesis aislada que invoca, emitida por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, cuyo rubro es: *“TIEMPO EXTRAORDINARIO. LA CARGA DE LA PRUEBA LE CORRESPONDE AL TRABAJADOR CUANDO NO ESTÁ SUJETO A UN HORARIO Y SE DESEMPEÑA SIN LA SUPERVISIÓN DEL PATRÓN, POR SER UN ALTO DIRECTIVO”*.

II. Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo directo ***.**

Antecedentes.

- a) El diez de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, un trabajador demandó de **Aeromexpress, sociedad anónima de capital variable**, entre otras prestaciones, indemnización constitucional y salarios caídos, por despido injustificado; así mismo reclamó el pago de cuatro horas extras diarias por el último año de servicios

prestados, ya que en este periodo prestó sus servicios de nueve a veintidós horas de lunes a sábado de cada semana, a pesar de que había pactado un horario de nueve a diecinueve horas de lunes a sábado.

- b) La demandada contestó que carece de acción y derecho el actor para reclamar el pago de horas extras, en virtud de que nunca las laboró; que fue contratado para laborar cuarenta horas semanales; que autoadministraba su horario, dada su categoría y la naturaleza de confianza de las labores que desempeñaba, por lo que no existe control de su horario por persona diferente, con independencia de la obscuridad en que incurre.
- c) En un primer laudo, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje condenó a la demandada a la indemnización constitucional, el pago de salarios caídos; y absolvió del pago de horas extras.
- d) Inconforme, la demandada y el actor promovieron juicios de amparo directo, que resolvió el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito (14066/1998 y 14076/1998, respectivamente), en el sentido de conceder el amparo en el primero de los citados, para el efecto de que la Junta responsable repusiera el procedimiento, a fin de desahogar como testimonial, la que se desahogó como confesional para hechos propios; admitiera las pruebas de inspección ofrecidas en el incidente de nulidad de notificaciones; hecho lo cual, resuelva lo que corresponda con libertad de jurisdicción.
- e) En cumplimiento, la Junta responsable dictó un segundo laudo, mediante el cual condenó a la demandada a la indemnización constitucional y salarios caídos; y absolvió del pago del tiempo extra.

- f) En contra de esa resolución, la parte actora promovió amparo directo.

Sentencia.

- ✓ Es infundado el octavo concepto de violación, en el que el quejoso se inconforma con la absolucón decretada respecto del pago de las horas extras reclamadas, señalando que el laudo es incongruente porque omitió tomar en consideración que el patrón no acreditó en juicio que el trabajador laboró una jornada diversa a la manifestada en su escrito inicial según lo establecido por los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo.
- ✓ Lo anterior, en razón de que es cierto que de conformidad con el artículo 784, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene la obligación de probar que el trabajador laboró la jornada legal; sin embargo, cuando de las constancias laborales se advierte que el trabajador es un alto directivo de la empresa, entre otros, por haberse desempeñado como Director General, esto es, sin la supervisión del patrón, dada su categoría y la naturaleza de confianza de las labores que realizaba, **no es posible** que el patrón pueda acreditar la jornada laboral, en términos del numeral antes dicho, porque al ser alto directivo no tenía que registrar entrada y salida; por tanto, a este último es a quien corresponde acreditar las horas extras que dijo haber laborado, máxime que a él correspondía determinar el horario de los demás trabajadores, y, si no lo hace, no es posible “hablar” de jornada extraordinaria y por lo mismo su pago es improcedente; luego entonces, si en el caso concreto, en su carácter de Director General, [el quejoso] no tenía que registrar entrada y salida y, además se encargaba de determinar el horario de sus

trabajadores, no asiste razón al quejoso al impugnar la absolución decretada por la Junta del conocimiento.

La anterior resolución dio origen a la siguiente tesis aislada:

Registro: 192,037

Época: Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XI, Abril de 2000

Materia(s): Laboral

Tesis: I.6o.T.69 L

Página: 1010

“TIEMPO EXTRAORDINARIO. LA CARGA DE LA PRUEBA LE CORRESPONDE AL TRABAJADOR CUANDO NO ESTÁ SUJETO A UN HORARIO Y SE DESEMPEÑA SIN LA SUPERVISIÓN DEL PATRÓN, POR SER UN ALTO DIRECTIVO. Es cierto que de conformidad con el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene la obligación de probar que el trabajador laboró la jornada legal; sin embargo, cuando de las constancias laborales se advierte que el trabajador es un alto directivo de la empresa, entre otros, cuando se desempeñó como director general de la misma, esto es, sin la supervisión del patrón, dada su categoría y la naturaleza de confianza de las labores que realizaba, no es posible que el patrón pueda acreditar la jornada laboral, en términos del numeral antes dicho porque, al ser alto directivo, no tenía que registrar entrada y salida; por tanto, a este último es a quien corresponde acreditar las horas extras que dijo haber laborado, máxime si a él correspondía determinar el horario de los demás trabajadores y, si no lo hace, no es posible hablar de jornada extraordinaria y por lo mismo su pago es improcedente”.

CUARTO. Existencia de la contradicción de tesis. En principio es relevante precisar que es criterio del Pleno de este Alto Tribunal que, para tener por configurada la contradicción de tesis, es innecesario que los elementos fácticos analizados por los tribunales colegiados contendientes sean idénticos, pues lo trascendente es que el criterio jurídico establecido por aquéllas en un tema similar sea discordante esencialmente.

Cabe advertir que la regla de mérito no es absoluta, pues el Tribunal Pleno dejó abierta la posibilidad de que previsiblemente cuando la cuestión fáctica analizada sea relevante e incida en el criterio al cual arribaron los tribunales colegiados contendientes, sin ser rigorista, es válido declarar la inexistencia de la contradicción de tesis denunciada.

Lo anterior se corrobora con la jurisprudencia y la tesis aislada, cuyos rubros son los siguientes: **“CONTRADICCIÓN DE TESIS. EXISTE CUANDO LAS SALAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN O LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO ADOPTAN EN SUS SENTENCIAS CRITERIOS JURÍDICOS DISCREPANTES SOBRE UN MISMO PUNTO DE DERECHO, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE LAS CUESTIONES FÁCTICAS QUE LO RODEAN NO SEAN EXACTAMENTE IGUALES”**¹ y **“CONTRADICCIÓN DE TESIS. DEBE ESTIMARSE EXISTENTE, AUNQUE SE ADVIERTAN ELEMENTOS SECUNDARIOS DIFERENTES EN EL ORIGEN DE LAS EJECUTORIAS”**.²

Ahora bien, los antecedentes relatados ponen en evidencia que **sí existe** contradicción de criterios, porque en los asuntos analizados por los tribunales colegiados contendientes, prevalecen los siguientes elementos comunes:

¹ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Pleno, Tomo: XXXII, Agosto de 2010, Tesis P./J. 72/2010, Página 7, Registro 164,120.

² Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Pleno, Tomo: XXX, Julio de 2009, Tesis P. XLVII/2009, Página 67, Registro IUS 166,996.

- ❖ Trabajadores de confianza, ocupando cargos de dirección general y gerencia de área, demandaron el pago de horas extras.
- ❖ La Junta responsable absolvió y/o condenó al pago de horas extraordinarias.

Así, el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito considera que el hecho de que la trabajadora ocupara un puesto de Gerente de Operaciones y que no firmara entrada y salida, no imposibilita, ni exime al patrón cumplir con la carga de probar la **jornada laboral**, conforme al artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo vigente, pues este numeral no establece distinción en relación con la categoría o naturaleza de confianza de las labores que realice un trabajador; siendo la única excepción a tal regla probatoria, que la jornada extraordinaria exceda de nueve horas semanales.

En cambio, el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito estima que, de conformidad con el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo (vigente hasta el treinta de noviembre de dos mil doce), el patrón tiene la obligación de probar que el trabajador laboró la **jornada legal**; sin embargo, cuando de las constancias laborales se advierte que éste es un alto directivo de la empresa [Director General], dada su categoría y la naturaleza de confianza de las labores que realizaba, no es posible que el patrón pueda acreditar la jornada laboral, pues al ser alto directivo, no tenía que registrar entrada y salida; por tanto, a este último es a quien corresponde acreditar las horas extras que dijo haber laborado.

Como puede advertirse, en la decisión jurisdiccional sobre la procedencia del pago de tiempo extraordinario, de trabajadores que ocuparon un cargo de confianza a nivel dirección general o gerencia de área, los tribunales colegiados definieron, primero, a quién correspondía la carga de la prueba respecto de la **jornada legal**; a partir lo de lo cual, en cada caso resolvieron si resultó o no procedente el tiempo extraordinario reclamado.

De esta forma, en concreto, el tribunal colegiado citado en primer lugar resolvió que la carga de la prueba de la jornada ordinaria de trabajo siempre corresponde al patrón, con independencia de que el trabajador sea de confianza a nivel gerencia de área; de manera que si aquél no demuestra ese hecho, procede el pago de tiempo extraordinario, salvo el que excede las nueve horas a la semana³.

Por su parte, el tribunal colegiado mencionado en segundo término, resolvió que la carga de la prueba de la jornada ordinaria de trabajo corresponde al trabajador, cuando éste ocupa un cargo a nivel dirección general; de manera que si el trabajador no demuestra ese hecho, no procede el pago de tiempo extraordinario.

QUINTO. Punto de contradicción. Conforme a los elementos fácticos y jurídicos antedichos, el punto de contradicción consiste en determinar a quién corresponde la carga de la prueba de la jornada ordinaria de trabajo, cuando el trabajador ocupa un cargo de confianza a nivel dirección general, dirección de área, gerencia general o gerencia de área.

³ Debe recordarse que el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito resolvió la problemática, conforme al texto del artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del primero de diciembre de dos mil doce.

No es obstáculo, que el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito resolvió la problemática sometida a su jurisdicción conforme al texto del artículo 784, fracción VIII, la Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del primero de diciembre de dos mil doce, y que el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito lo hizo conforme al texto vigente hasta el treinta de noviembre de dos mil doce; pues ambos textos coinciden en que la carga de la prueba de la jornada ordinaria corresponde al patrón.

No pasa inadvertida, la existencia del siguiente criterio jurisprudencial:

Época: Novena Época
 Registro: 187774
 Instancia: Segunda Sala
 Tipo de Tesis: Jurisprudencia
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 Tomo XV, Febrero de 2002
 Materia(s): Laboral
 Tesis: 2a./J. 3/2002
 Página: 40

“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”.

Sin embargo, esta Segunda Sala, en su nueva integración, considera pertinente aprovechar la presente contradicción, para revisar la problemática contenida en el anterior criterio.

SEXTO. Decisión. Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que debe prevalecer con el carácter de jurisprudencia el criterio que a continuación se define, conforme a las consideraciones siguientes:

A fin de resolver el punto de contradicción, resultan útiles las consideraciones de la contradicción de tesis 351/2015, resuelta el trece de abril de dos mil dieciséis, por unanimidad de cuatro votos, siendo ponente el Ministro Eduardo Medina Mora I., y estando ausente el Ministro Alberto Pérez Dayán; relacionadas con el tema de la carga de la prueba de la jornada de trabajo.

Así, en aquella resolución se explicó:

En principio, debe precisarse que el Diccionario Jurídico⁴ define: carga de la prueba básicamente significa la obligación de probar lo alegado. El actor es el responsable de la carga de la prueba y el

⁴ Diccionario Jurídico; María Laura Valleta; Cuarta edición; Argentina, 2006; página 144.

demandado sólo se ocupa de las excepciones por él opuestas. El cuidado de rendirla, incumbe a quien invoca a su favor una relación de derecho o situación jurídica.

Por su parte, el Diccionario Jurídico Mexicano⁵ indica que la carga de la prueba, en el proceso laboral, es una de las innovaciones más importantes de las reformas de mil novecientos ochenta a la Ley Federal del Trabajo y consistió en regular con mayor precisión el régimen de la carga de la prueba, en favor de la parte trabajadora. El artículo 784 de dicha ley dispone, por una parte, que la Junta de Conciliación y Arbitraje: *“...eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador”*. De manera que ese precepto enumera, en forma precisa y detallada, algunos de los hechos que, en todo caso, corresponde probar a la patronal. Se trata de un precepto de gran importancia en el proceso laboral, que resulta coherente con las reglas de la carga de la prueba -pues la impone a quien está en mejores condiciones de suministrarla- y que responde a elementales exigencias de justicia social.

Como se ve, la carga de la prueba en el procedimiento laboral no sigue la regla que rige en otros procedimientos, la cual se sustenta en el principio: el que afirma está obligado a probar.

⁵ Diccionario Jurídico Mexicano; Instituto de Investigaciones Jurídicas; Décima Segunda edición; México, 1998; página 2634.

En la exposición de motivos de veintiuno de diciembre de mil novecientos setenta y nueve, que culminó con el Decreto que modificó los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el uno de enero de mil novecientos ochenta, en vigor a partir del primero de mayo de ese año, se explicó:

“Estar obligado a probar un hecho y disponer de todos los medios para hacerlo, son dos situaciones que no siempre coinciden. Es frecuente que la contraparte o que terceros ajenos al juicio, dispongan de más elementos que el actor para comprobar lo que éste afirma. Por esa razón, en esta Iniciativa se propone que la junta podrá eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios se esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos. Si el patrón es requerido deberá exhibir la documentación que tenga la obligación de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. Corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre los hechos y actos en que el empleador está obligado a disponer de sus antecedentes”.

De manera que la carga de la prueba en los juicios laborales se **construyó más en la posibilidad de disponer de elementos de prueba para el esclarecimiento de la verdad de los hechos**, que en la obligación de probar las afirmaciones. Así, reconociendo que es el patrón el que tiene mejores elementos de prueba, por tener la obligación de conservar documentación relacionada con las condiciones de trabajo, se fijó como regla que éste debe probar su dicho en relación con determinados supuestos de hecho que configuran una relación de trabajo.

A causa de lo anterior, el artículo 784, fracción VIII, de Ley Federal del Trabajo, a partir del uno de mayo de mil novecientos ochenta, disponía:

“Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento 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. Duración de la jornada de trabajo;

(...)”.

Este precepto es claro en señalar que el trabajador estará eximido de la carga de la prueba, cuando la Junta esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos por otros medios; en cuyo caso, el patrón siempre estará obligado a probar su dicho, cuando en el juicio exista controversia respecto de la jornada de trabajo.

A partir de la aplicación de este precepto legal, surgió la problemática de resolver quién debía probar los hechos en que se sustentaba la reclamación de horas extraordinarias.

Al respecto, la anterior Cuarta Sala de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, al interpretar el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del uno de mayo de mil novecientos ochenta, fijó como criterio que si el patrón no acreditaba que el trabajador sólo laboró en una jornada ordinaria [carga que le

correspondía], se tenía por demostrado el tiempo extraordinario alegado por el trabajador; el contenido de la jurisprudencia es el siguiente:

Registro: 242,740
Época: Séptima Época
Instancia: Cuarta Sala
Tipo de Tesis: Jurisprudencia
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Volumen 187-192, Quinta Parte
Materia(s): Laboral
Tesis:
Página: 75

“HORAS EXTRAORDINARIAS, CARGA DE LA PRUEBA DE LAS. La tesis jurisprudencial número 116, publicada en la página 121 del Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1975, que, en esencia, sostiene que corresponde al trabajador acreditar de momento a momento el haber laborado las horas extraordinarias, seguirá teniendo aplicación para los juicios que se hayan iniciado bajo el régimen de la Ley Federal del Trabajo de 1970, antes de las reformas procesales de 1980, pues dicha jurisprudencia se formó precisamente para interpretarla en lo referente a la jornada extraordinaria; pero no surte efecto alguno tratándose de juicios ventilados a la luz de dichas reformas procesales, cuya vigencia data del 1o. de mayo del citado año, pues su artículo 784, establece que ‘La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos, que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlas, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador’, y que en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre ... Fracción VIII. ‘La duración de la jornada de trabajo’, y por ende, si el patrón no demuestra que sólo se trabajó la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame”.

Posteriormente, también la anterior Cuarta Sala, estableció como criterio que las Juntas de Conciliación y Arbitraje podían absolver de la reclamación de horas extras, cuando éstas se sustentaban en condiciones inverosímiles, aunque se mantuvo la misma premisa,

relativa a que el patrón debe acreditar que el trabajador sólo laboró la jornada legal, sino procedería el pago de tiempo extraordinario.

El anterior criterio es del siguiente contenido:

Registro: 207,780

Época: Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Núm. 65, Mayo de 1993

Materia(s): Laboral

Tesis: 4a./J. 20/93

Página: 19

“HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES. 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”.

Conforme a lo anterior, la carga sobre la existencia de la jornada extraordinaria recaía implícitamente en el patrón, pues si no probaba

que el trabajador sólo laboró en una jornada ordinaria, surgía la presunción de que prestó sus servicios el tiempo extraordinario reclamado, salvo que éste resultara inverosímil.

Ahora bien, el treinta de noviembre de dos mil doce, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en vigor desde el día siguiente, uno de diciembre de dos mil doce; a partir de esta reforma, el texto del artículo 784, fracción VIII, quedó de la siguiente manera:

“Artículo 784.- La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento 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;

(...)”.

El párrafo primero del precepto indicado mantiene la redacción de aquél que entró en vigor el uno de mayo de mil novecientos ochenta; es decir, **pervive la premisa de eximir al trabajador de la carga de la prueba, cuando la Junta esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos por otros medios**, así como la de arrojar, por regla general, la carga probatoria al patrón por tener la obligación de conservar la documentación de la relación de trabajo.

Hasta aquí las consideraciones de la contradicción de tesis 351/2016, que resultan útiles para esta resolución.

Como puede observarse, en el texto de la fracción VIII, del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo vigente hasta el treinta de noviembre de dos mil doce, y el que está vigente a partir del primero de diciembre de dos mil doce, **subsiste** la obligación del patrón de acreditar la jornada ordinaria de trabajo, sobre la **premisa** de que el patrón tiene mejores posibilidades para acreditar ese hecho, debido a su obligación de conservar documentación de la relación de trabajo, lo que justifica por qué **se exime** al trabajador de la carga de la prueba.

Es decir, si el patrón tiene mejores elementos de prueba para acreditar la jornada ordinaria de trabajo, porque tiene la obligación de generar y conservar los documentos relacionados con la relación de trabajo⁶; entonces, él debe probar ese hecho.

Pues bien, no existe duda que es el patrón quien tiene la carga de probar la jornada ordinaria o legal de trabajo, cuando existe controversia sobre su duración, conforme lo dispone el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, lo que debe

⁶ Esta obligación está prevista en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

“El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

(REFORMADA, D.O.F. 30 DE NOVIEMBRE DE 2012)

IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y

V. Los demás que señalen las leyes.

(REFORMADO, D.O.F. 30 DE NOVIEMBRE DE 2012)

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

resolverse, justamente, es si esa carga procesal incluye la jornada laboral de los trabajadores que ocupan un cargo de confianza a nivel dirección general, dirección de área, gerencia general o gerencia de área, para poder determinar la procedencia sobre el pago de tiempo extraordinario.

Para resolver esa incógnita, debe tenerse presente la naturaleza y características del trabajador de confianza.

Sobre ese tópico, esta Segunda Sala explicó, en la contradicción de tesis 26/2016, resuelta en sesión de diez de agosto de dos mil dieciséis, por unanimidad de cuatro votos, ausente la Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos, lo siguiente:

La relevancia que los trabajadores de confianza tienen en la estructura organizacional de las empresas, establecimientos o negociaciones, motivó que en la Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta, se estableciera un capítulo específico para los trabajadores de confianza, en el Título Sexto sobre “Trabajos Especiales”.

No obstante, debido a su importancia en las relaciones de trabajo, la idea del trabajador de confianza se gestó en la Ley Federal del Trabajo; pues no podía desconocerse que constituye un elemento de suma importancia, tanto en el desarrollo del trabajo, como en las relaciones jurídicas que surgen en el derecho del trabajo.

Así, en la exposición de motivos que el Ejecutivo Federal envió a la Cámara de Diputados, fechada el doce de diciembre de mil

novecientos sesenta y ocho, que inició el proceso legislativo de la Ley Federal del Trabajo que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril de mil novecientos setenta, sobre el particular se expuso lo siguiente:

“Los artículos 8° y 9° contienen los conceptos de trabajador en general y de trabajador de confianza; el primero es la persona física que presta a otra, física o jurídica, un trabajo personal subordinado. El concepto de trabajador de confianza tiene una gran importancia para la administración de las empresas; por esta razón y considerando la imprecisión que existe en la legislación vigente, se analizaron los dos sistemas que han sido propuestos por la doctrina: consiste el primero en el señalamiento de los trabajadores de confianza típicos, colocando una fracción final en la enumeración que se hiciera, que permitiera considerar como trabajadores de confianza a los que tuvieran características semejantes a las de los contemplados en el precepto respectivo. En el anteproyecto que se entregó a los trabajadores y a los empresarios se adoptó tentativamente esa solución, pero en las pláticas que se tuvieron con los sectores interesados se observó que los trabajadores, además de reducir las fracciones del respectivo artículo, rechazaban la idea de una fracción final que pudiera aplicarse analógicamente. En cambio, los empresarios querían que se ampliara la lista. Después de ese cambio de impresiones se llegó a la conclusión de que una enumeración limitativa podría dejar fuera de ella situaciones que debieron considerarse, así como también que era imposible prever las nuevas situaciones que se presentarían; y una enumeración ejemplificativa podría abrir las puertas a una extensión inconveniente de la categoría del trabajador de confianza”.

Ante la divergencia de opiniones de los sectores Trabajo y Capital, se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto general, a cuyo fin se adoptaron las ideas siguientes: los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que

quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que imponen su naturaleza. Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquéllos **cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales**; esta fórmula y las disposiciones de la ley vigente, interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes: primeramente, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón.

Como puede advertirse, el pensamiento sobre el cual se diseñó el concepto de trabajador de confianza, fue que la actividad que desarrolla se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales.

Es decir, en términos sencillos se partió de la idea de que el trabajador de confianza es el elemento a través del cual se manifiesta la voluntad propia del patrón, tanto en la definición, asignación, organización y desarrollo del trabajo, como en las relaciones jurídicas con el resto de los trabajadores, que se encuentran en la base de la empresa, negociación o establecimiento.

De esta concepción surgió, justamente, la diferencia entre trabajadores de base y trabajadores de confianza.

Hasta aquí las consideraciones de la contradicción de tesis 26/2016.

De lo anterior, conviene resaltar que el concepto de trabajador de confianza se estructuró sobre la idea de que la actividad que desarrolla se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales.

De manera que, en términos sencillos, el trabajador de confianza es el elemento a través del cual se manifiesta la voluntad propia del patrón, tanto en la definición, asignación, organización y desarrollo del trabajo, como en las relaciones jurídicas con el resto de los trabajadores, que se encuentran en la base de la empresa, negociación o establecimiento.

Ahora bien, conforme el artículo 9⁷ de la Ley Federal del Trabajo, cuyo texto se encuentra vigente desde el primero de mayo de mil novecientos setenta, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto; así mismo, precisa que son funciones de confianza las de **dirección, inspección, vigilancia y fiscalización**, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

⁷ “Artículo 9°. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

De igual manera, el numeral 11⁸ de la Ley Federal del Trabajo, precisa que los **directores, administradores, gerentes** y demás personas que ejerzan funciones de **dirección o administración** en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Los preceptos legales en cita, permiten precisar lo siguiente:

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

Así mismo, dentro de las categorías de confianza existen determinados trabajadores que, además, detentan la representación del patrón, tales como: **directores, administradores, gerentes** y demás personas que ejerzan funciones de **dirección o administración** en la empresa o establecimiento.

Lo anterior significa que los trabajadores de confianza que ocupan un cargo de director, administrador o gerente, no sólo manifiestan la voluntad del patrón, sino que lo sustituyen en la medida que se constituyen como su representante.

En este orden de ideas, el patrón solventa y cumple las obligaciones que le impone la Ley Federal del Trabajo, particularmente

⁸ “Artículo 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”.

el artículo 804, a través de los trabajadores de confianza de alto nivel que ocupan un cargo de director, administrador o gerente, justamente porque éstos lo representan y sustituyen en las relaciones jurídicas con el resto de los trabajadores y, por esa razón, son los responsables de elaborar los contratos individuales de trabajo; las listas de raya o nómina de personal; los recibos de pagos de salarios; los controles de asistencia; los comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, de aportaciones y cuotas de seguridad social; y los demás que señalen las leyes.

En razón de lo anterior, si los trabajadores de confianza de alto nivel, que ocupan un cargo de director, administrador o gerente, son los responsables de elaborar los sistemas de control de asistencia del resto de los trabajadores de la empresa o establecimiento, así como de verificar su cumplimiento, sería ilógico que ellos mismos, en su calidad de representantes del patrón, estuvieran sujetos o sometidos a ese control.

Siendo así las cosas, la posibilidad de que el patrón genere y supervise controles de asistencia de los trabajadores de confianza que ocupan un cargo de director, administrador o gerente, se reduce significativamente en la medida de que, precisamente, éstos son los responsables de verificar que el resto de los trabajadores cumplan con esos controles; de ahí que no es dable imponer, como regla general, que en la empresa o establecimiento existan controles de asistencia de este tipo de trabajadores.

Por tanto, si en el juicio laboral se genera controversia sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo e, indirectamente, sobre la

jornada extraordinaria, de un trabajador de confianza de alto nivel que ocupa un cargo de director, administrador o gerente, ante la diminuta posibilidad de que el patrón genere controles de asistencia, corresponde al trabajador la carga de la prueba para acreditar su dicho, debido a que, en el caso, no se actualiza la premisa de que el patrón tenga mejores posibilidades para acreditar ese hecho.

En virtud de la conclusión alcanzada, esta Segunda Sala abandona el criterio contenido en la jurisprudencia 2a./J. 3/2002, correspondiente a la Novena Época, de rubro: “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”; pues considera que las razones que la sustentaron, relativas a que la especial naturaleza de los trabajadores de confianza no destruye el vínculo de subordinación, ni permite desconocer la obligación que al patrón impone el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, de conservar los documentos conducentes para acreditar la duración de la jornada de trabajo, han quedado desvirtuadas con las consideraciones anteriores, en la parte que se concluyó que si los trabajadores de confianza de alto nivel, que ocupan un cargo de director, administrador o gerente, son los responsables de elaborar los sistemas de control asistencia del resto de los trabajadores de la empresa o establecimiento, así como de verificar su cumplimiento, sería ilógico que ellos mismos, en su calidad de representantes del patrón, estuvieran sujetos o sometidos a ese control.

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:

JORNADAS ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA DE LABORES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE ALTO NIVEL QUE OCUPAN EL CARGO DE DIRECTOR, ADMINISTRADOR O GERENTE. A ÉSTOS LES CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA SOBRE SU DURACIÓN. Conforme al texto de la fracción VIII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, en vigor hasta el 30 de noviembre de 2012 y al vigente a partir del 1 de diciembre siguiente, la obligación del patrón de acreditar la jornada ordinaria de trabajo se sustenta sobre la premisa de que tiene mejores posibilidades para acreditar ese hecho, debido a su obligación de conservar la documentación de la relación laboral; sin embargo, la posibilidad de que genere y supervise controles de asistencia de los trabajadores de confianza de alto nivel, que ocupan el cargo de director, administrador o gerente, se reduce significativamente en la medida en que, precisamente, éstos son sus representantes, en términos del artículo 11 de la ley citada y, por tanto, los encargados y responsables de generar los controles de asistencia del resto de los trabajadores de la empresa y verificar su cumplimiento; de ahí que no es dable imponer, como regla general, que en la empresa o establecimiento existan controles de asistencia para este tipo de trabajadores. Por tanto, si en el juicio laboral se genera controversia sobre la duración de la jornada ordinaria de labores e, indirectamente, respecto a la extraordinaria, de un trabajador de confianza de alto nivel que ocupa el cargo de director, administrador o gerente, ante la diminuta posibilidad de que el patrón genere los controles de

asistencia relativos, corresponde al trabajador la carga de la prueba para acreditar su dicho, debido a que, en el caso, no se actualiza la premisa de que el patrón tenga mejores posibilidades para acreditar ese hecho. En virtud de lo anterior, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación abandona el criterio contenido en su jurisprudencia 2a./J. 3/2002 (*), de rubro: “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”.

Nota: (*) La tesis de jurisprudencia 2a./J. 3/2002 citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, febrero de 2002, página 40.

Por lo expuesto y fundado, se resuelve:

PRIMERO. Sí existe la contradicción de tesis denunciada.

SEGUNDO. Debe prevalecer con carácter de jurisprudencia el criterio sustentado por esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en términos del último considerando de esta resolución.

Notifíquese; remítase testimonio de esta resolución a los tribunales antes mencionados; envíese la indicada jurisprudencia y la parte considerativa de este fallo a la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis para su publicación en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, conforme al artículo 219 de la Ley de Amparo; y, en su oportunidad, archívese el expediente.

Así lo resolvió la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por mayoría de tres votos de los señores Ministros Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas y Presidente Eduardo Medina Mora I. (ponente). Los señores Ministros Javier Laynez Potisek y Margarita Beatriz Luna Ramos emiten su voto en contra.

Firman el Ministro Presidente y Ponente, con el Secretario de Acuerdos de la Segunda Sala que autoriza y da fe.

PRESIDENTE Y PONENTE DE LA SEGUNDA SALA

MINISTRO EDUARDO MEDINA MORA I.

SECRETARIO DE ACUERDOS DE LA SEGUNDA SALA

LIC. MARIO EDUARDO PLATA ÁLVAREZ

En términos de lo previsto en los artículos 3, fracción XXI, 8°, 23, 24, fracción VI, 113 y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el cuatro de mayo de dos mil quince, vigente a partir del día siguiente; en esta versión pública se suprime la información considerada legalmente como reservada o confidencial que encuadra en esos supuestos normativos.