



# SCJN emite jurisprudencia sobre el pago del tiempo extraordinario



MIRAMONTES  
CONTADORES PUBLICOS Y CONSULTORES

## C.P.C. Héctor Manuel Miramontes Soto, Socio

Socio fundador y director de la firma  
Actividades: Experiencia en asuntos tributarios; medios de defensa fiscal, y consultoría corporativa  
Tiene 27 años en la firma

## INTRODUCCIÓN

Recientemente se resolvió la contradicción de tesis 75/2013 por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), la cual fue denunciada por los magistrados del Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y Trabajo del Décimo Séptimo Circuito, con motivo de la resolución del amparo directo laboral 144/2012, cuya sentencia se estimó contrastante con el criterio contenido en la tesis de jurisprudencia emitida a su vez por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, bajo el rubro: *TIEMPO EXTRAORDINARIO. MECANISMO DE CÁLCULO PARA SU PAGO CONFORME A LOS ARTÍCULOS 66 A 68 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.*

## CRITERIOS CONTENDIENTES

El Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y Trabajo del Décimo Séptimo Circuito, al resolver el amparo directo laboral 144/2012, en el cual estimó que el hecho de que el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) estipule el máximo de horas y días que puede prolongarse una jornada laboral, únicamente trasciende al hecho de la obligación del operario de laborar tiempo extraordinario; lo que se traduce en que el patrón sólo puede obligar al trabajador a que labore tres horas extras, tres días por semana, pero si éste desea laborar más horas en un día o más veces por semana, lo puede hacer sin que ello repercuta en el modo en que debe pagarse





el tiempo extraordinario, atento a que el legislador fue claro en establecer que sólo se pagará con un 200% más del salario ordinario aquel tiempo que exceda de nueve horas por semana.

Por su parte, el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en la tesis de jurisprudencia antes citada, bajo el rubro: *TIEMPO EXTRAORDINARIO. MECANISMO DE CÁLCULO PARA SU PAGO CONFORME A LOS ARTÍCULOS 66 A 68 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO*, estableció medularmente que el artículo 66 de la LFT dispone que el tiempo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana; que los numerales 67 y 68 de la citada ley señalan, en cuanto a su pago, que las horas extras que no rebasen ese límite se cubrirán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, mientras que las horas que excedan de nueve a la semana deberán pagarse con un 200% más del salario respectivo; que de esos dispositivos se advierte un mecanismo para el cálculo de su pago basado no sólo en el máximo de nueve horas generadas en una semana, sino también por día, razón por la cual deberá atenderse a las horas realmente laboradas por cada día; de tal suerte –concluye la tesis– que si un trabajador prestó sus servicios toda una semana generando dos horas extras diarias, es claro que las primeras seis horas extras originadas en los primeros tres días serán pagadas con un 100% más del salario, mientras que las restantes seis horas de los siguientes tres días con un 200% más.

### CRITERIO DE JURISPRUDENCIA RESULTANTE POR CONTRADICCIÓN

La Segunda Sala de la SCJN, al resolver la contradicción de tesis 75/2013 que se analiza, resolvió que debe prevalecer con el rango de “jurisprudencia” el criterio sostenido por el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y Trabajo del Décimo Séptimo Circuito, el cual sostuvo que si bien es cierto que el patrón sólo puede obligar al trabajador a que labore tres horas extras, tres días por semana, ello no significa que si el trabajador desea laborar más horas en un día o más veces por semana, se encuentre impedido para hacerlo, sin que ello tenga que repercutir en el modo en el cual debe pagarse el tiempo extraordinario, debido a que el legislador fue claro al establecer que sólo se pagará con un 200%

más del salario ordinario, aquel tiempo que exceda de nueve horas por semana, como de manera categórica lo dispone el segundo párrafo del artículo 68 en cita, el cual es del tenor siguiente:

**68.** *Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.*

*La prolongación del tiempo extraordinario **que exceda de nueve horas a la semana**, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un **doscientos por ciento más** del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.*

Por tanto, la Segunda Sala de la SCJN, al resolver la contradicción en comento, concluyó que de los artículos 66 a 68 de la LFT se advierte que un trabajador puede prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido, es decir, superior al límite de tres horas diarias y de tres veces a la semana, en cuyo caso el mecanismo para calcular el pago del tiempo extraordinario es el previsto en el párrafo segundo del indicado artículo 68, el cual establece que el tiempo extraordinario laborado que exceda de nueve horas a la semana deberá pagarse con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria. Consecuentemente, las primeras nueve horas extras laboradas se cubrirán a razón del 100% más, mientras que las que excedan del citado límite deberán pagarse al 200% más.

El rubro y texto de la jurisprudencia emitida es del tenor siguiente:

**TIEMPO EXTRAORDINARIO. MECANISMO DE CÁLCULO PARA SU PAGO CONFORME AL ARTÍCULO 68 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** *De los artículos 66 a 68 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que un trabajador puede prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido, es decir, superior al límite de 3 horas diarias y de 3 veces a la semana, en cuyo caso el mecanismo para calcular el pago del tiempo extraordinario es el previsto en el párrafo segundo del indicado artículo 68, el cual establece que el tiempo extraordinario laborado que exceda de 9 horas a la semana deberá pagarse con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria. Consecuentemente, las primeras 9 horas extras laboradas se cubrirán a razón del 100% más,*



*mientras que las que excedan de dicho límite deberán pagarse al 200% más.*

*JURISPRUDENCIA 2a./J. 90/2013 (10a.)*

*Contradicción de tesis 75/2013. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo en Materias Civil y de Trabajo del Décimo Séptimo Circuito y Tercero en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 17 de abril de 2013. Unanimidad de cuatro votos; votó con salvedad José Fernando Franco González Salas. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Laura Montes López.*

*Tesis de jurisprudencia aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del ocho de mayo del dos mil trece.*

## CONCLUSIONES

Este fallo jurisprudencial viene a mejorar la dicción del Derecho en materia laboral, dado que con su emisión se aclara la duda respecto al monto que debe pagarse por el tiempo extraordinario, ratificando el criterio generalmente seguido en el medio empresarial en cuanto a que las primeras nueve horas se pagan al doble y las excedentes al triple del salario que corresponda al trabajador.

Este criterio de jurisprudencia se estima acertado por tener sustento en la interpretación sistemática y armónica de los numerales 66 a 68 de la LFT, dada la claridad de lo señalado por este último artículo al disponer que sólo el tiempo extraordinario que exceda a las nueve horas semanales deberá ser cubierto con un 200% más del salario que corresponda al trabajador, **sin hacer distinción alguna** en cuanto a si las horas extraordinarias fueron laboradas en uno o más días durante la semana laboral. •