

CONTENIDO

COMENTARIOS ACERCA DE LOS CRITERIOS DE INTEGRACIÓN DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO PARA EFECTOS DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN ANTE EL IMSS

C.P.C. y M.I. Óscar de J. Castellanos V.
Integrantes de la CROSS del IMCP

DIRECTORIO

C.P.C. Luis Raúl Michel Domínguez

Presidente

C.P.C. Francisco Macías Valadez Treviño

Vicepresidente General

C.P.C. José Miguel Barañano Guerrero

Vicepresidente de Relaciones y Difusión

Lic. Willebaldo Roura Pech

Director Ejecutivo

**Comisión Representativa ante Organismos
de Seguridad Social
(CROSS)**

Responsable de este boletín

Comentarios acerca de los criterios de integración del tiempo extraordinario para efectos del salario base de cotización ante el IMSS

*C.P.C. y M.I. Óscar de J.
Castellanos V.*

Integrantes de la CROSS del IMCP

La redacción de nuestras leyes debe dar una certeza jurídica y certidumbre tanto a los gobernados como a los gobernantes, más aún en materia fiscal, donde el sujeto pasivo de las contribuciones debe hacer una aplicación estricta de las disposiciones legales que se refieran al objeto, sujeto, base, cuota o tasa de la *contribución* que se trate.



**Instituto Mexicano de
Contadores Públicos**

La interpretación que se hace de las leyes, va dirigida a desentrañar el sentido de las palabras, en su expresión más exacta, sin ampliar o restringir su sentido más allá del que el legislador ya expresó en su redacción. Por lo anterior, en ocasiones, las autoridades hacen su propia interpretación de las leyes y muchas veces ésta no se ajusta en sentido estricto a lo que la Ley "dice", sino a lo que la autoridad sugiere que "quiso decir"; esto genera incertidumbre en la aplicación de los preceptos legales, y más cuando éstos forman parte de los elementos esenciales de las contribuciones.

En el caso particular que nos ocupa veremos cómo la autoridad, por los medios meramente administrativos, pretende fundar y hacer público un criterio, mediante el cual señala e interpreta cómo se debe integrar al salario base de cotización y las horas extra; es decir, cómo debe ser llevado el tiempo extraordinario a la base para el pago de cuotas ante el IMSS.

La autoridad publicó en su oficio circular (así denominado), con número 0952179000/0704, el cual que suscriben en su ámbito de competencia los directores jurídico, de incorporación y de recaudación. Ahí se sostiene y reitera que:

Deberá considerarse que el tiempo extraordinario forma parte del salario base de cotización, por exceder de los márgenes señalados en este ordenamiento legal, cuando se presenta cualquiera de los supuestos siguientes:

- Exceda de nueve horas en una semana o de tres horas en un día.
- Esté pactado en forma de tiempo fijo.

- Sea laborado sistemáticamente y normalmente por el trabajador

De acuerdo con esta interpretación de la autoridad, comentaremos y señalaremos qué puntos de este criterio emitido por el Instituto consideramos que se excede lo expresado por el legislador o, se pretende desentrañar por parte de la autoridad el sentido de la redacción legal más allá de lo plasmado.

La Ley del Seguro Social cuando se refiere a la integración salarial y de manera específica a lo dispuesto para el tiempo extraordinario señala en el artículo 27 lo siguiente:

Artículo 27. El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

[...]

- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

Haciendo una aplicación estricta de esta disposición, entendemos, en primer término, cuáles son los elementos que forman parte del salario base de cotización, y por disposición expresa de la ley en las nueve fracciones siguientes, los conceptos que dada su naturaleza no forman parte total o parcial de éste, tal cual es el caso del tiempo extraordinario, ya que se señala que no forma parte del salario base de cotización cuando se encuentre dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo y, que como lo marca el último párrafo solamente integrará el excedente.

Por lo anterior, se hace necesario analizar y establecer cuál es el margen o parámetro establecido en la Ley Federal del Trabajo, para de esa manera estar en condiciones objetivas de determinar el tiempo extraordinario que no forma parte del salario base de cotización y cuál es el excedente de éste que sí.

Para tales efectos nos permitimos transcribir los artículos 66, 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo en los cuales encontramos el fundamento y respaldo de lo anterior expresado, los cuales señalan lo siguiente:

Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Artículo 67. Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 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.

Como se puede apreciar, el margen a que se refiere la fracción IX del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, es el establecido en el numeral 66 de la Ley Federal del Trabajo que, en términos resumidos, establece "no más de tres horas diarias ni más de tres veces en una semana"; esto conlleva que cuando se laboren más de tres hora en un día, a partir de la cuarta hora se debe integrar al salario base de cotización, y cuando se laboren horas extras a partir del cuarto día en una misma semana que se ya se hallan laborado, también deberán formar parte del salario base de cotización.

No se debe confundir este señalamiento con lo establecido en el artículo 68, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se establece una penalización de pago del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas en una semana (pago triple), al designar la ley que en estos casos se paguen las horas

con un doscientos por ciento más de salario al que corresponda a las horas de la jornada, siendo el pago normal de estas horas extra el establecido en el artículo 6,7 segundo párrafo. Es decir, cien por ciento más del correspondiente, por lo que consideramos que el tiempo extraordinario se paga doble, hasta nueve horas en una semana.

Con lo anterior, pretendemos dejar claro que las horas extra que exceden de nueve deben ser pagadas al triple; pero esto no significa que éste sea el margen al que se refiere la fracción IX del artículo 27 de la Ley del Seguro Social. Resulta más una consideración para el pago de horas extra laboradas por encima de nueve en una semana y, que el mismo artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo reconoce al referirse a la "no obligación" por parte de los trabajadores a laborar tiempo extraordinario por un lapso mayor al ya establecido.

El criterio del Instituto Mexicano del Seguro Social ya mencionado, señala tres casos o causales que según su interpretación obligan a llevar al tiempo extraordinario que se refiere, a la base de cotización, el primero de ellos menciona lo siguiente:

"Que exceda de nueve horas en una semana o de tres horas en un día". En este sentido, parece que el señalamiento de la Ley Federal del Trabajo establecido y al cual nos refiere la Ley del Seguro Social en cuanto a que no forman parte del salario base de cotización las horas extras siempre que: "no más de tres horas diarias ni más de tres veces en una semana" el Instituto lo convierte en una multiplicación de tres por tres, y establece un tope numérico de nueve horas en una semana, mismo que en sentido estricto no se señala como parámetro para su integración en ningún lado. Recordemos que las horas extra laboradas que excedan de nueve serán pagadas triples, pero no por eso debemos concluir que también forman parte del salario base de cotización; inclusive, podríamos evaluar

técnica y numéricamente la certeza o falsedad de la afirmación de que “todas las horas extra laboradas que se hayan pagado triples forman parte del salario base de cotización” Lo anterior lo podemos analizar con un ejemplo:

Concepto	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Total
H.E. laboradas	4	3	3	0	1	0	11
H.E. pagadas dobles	4	3	2				9
H.E. pagadas triples			1		1		2
H.E. no integrables	3	3	3				9
H.E. integrables	1				1		2

En el citado ejemplo podemos apreciar una semana en que se laboran 11 horas extras, de las cuales nueve fueron pagadas dobles y dos triples (por exceder de nueve en la semana); sin embargo, ¿cuál es su efecto en la integración para el IMSS? Observemos el día miércoles que se laboraron tres horas extra y fue la tercera vez en la semana; por definición y en cuanto al margen establecido en la Ley Federal del Trabajo bajo una aplicación estricta, estas horas *no forman parte del salario base de cotización*, sin importar como se hayan pagado, dobles o triples, el margen no hace referencia a ello. A pesar de ello, el criterio del Instituto señala que las horas que excedan a nueve en una semana se deben integrar. Es evidente que este criterio es un atentado contra lo expresado en la ley, carece de una aplicación estricta como lo exige en su artículo noveno y va más allá de una interpretación legal, estableciendo un criterio sin fundamento sólido aparente.

En cuanto a lo citado en ese mismo criterio, en los dos puntos restantes se asevera lo siguiente: “Este pactado en forma de tiempo fijo” y “sea laborado sistemáticamente y normalmente por el trabajador”; estos dos los abordaremos de manera conjunta. En primer término, las disposiciones legales aplicables a la integración salarial del tiempo extraordinario nunca señalan esto ni en la forma de

que éste haya sido pactado, fijo, eventual o de cualquier otra forma (en algún tiempo si se definió así, ahora no), ni se define si el tiempo extraordinario sea sistemático o laborado normalmente; más aún, ¿qué deberíamos entender por laborado sistemáticamente y normalmente? Aún pretendiendo el citado criterio del IMSS definir estos conceptos, no alcanzaría su redacción para estar por encima de lo ya expresado por el Legislador, quien no distinguió ni hizo referencia a la forma de pactar el tiempo extraordinario y mucho menos si es laborado normal o sistemáticamente. Por lo anterior, sostener este criterio, por parte de la autoridad, resulta en una interpretación incorrecta e inexacta, pretendiendo ampliar lo expresado por el Legislador.

De acuerdo con lo expresado, vale la pena señalar que no debemos perder de vista la naturaleza jurídica, legal y administrativa del tiempo extraordinario, que por definición laboral es la “ampliación de la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias”. Hoy muchas empresas recurren al tiempo extraordinario por necesidades de carácter infrecuente; sin embargo, en aras de buscar y fomentar la ansiada productividad y eficiencia laborar en las empresas, en la medida que éste se pueda reducir y hacer eficiente su uso, las empresas serán más productivas y generarán ahorros de diversa índole.