



ESPECIALISTAS EN IMSS,
INFONAVIT, AFORES Y DERECHO LABORAL

Querétaro No. 226, Desps. 4-A y 4-B.
Col. Roma, Deleg. Cuauhtémoc.
C.P. 06700, México, D.F.

Tels. 55-64-73-75
Fax: 55-64-22-62

CIRCULAR INFORMATIVA No. 11/2009. PARA TODOS NUESTROS CLIENTES.

JURISPRUDENCIA OBLIGATORIA: ¡LAS HORAS EXTRAS SE DEBEN PAGAR CON BASE EN SALARIO INTEGRADO!

Sumario.

- 1).- Nueva jurisprudencia obligatoria por contradicción de tesis.
- 2).- Parte medular de la sentencia que resolvió la contradicción de tesis.
- 3).- Comentarios respecto de la nueva jurisprudencia obligatoria.
- 4).- Consecuencias de la jurisprudencia obligatoria.
- 5).- Recomendación práctica.

1).- Nueva Jurisprudencia Obligatoria por Contradicción de Tesis.-

La Segunda Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión privada de 2 de septiembre del 2009, dictó la tesis de jurisprudencia obligatoria por contradicción de tesis No. 2a./J.137/2009, que a continuación se transcribe:

HORAS EXTRAS. PARA SU CUANTIFICACIÓN DEBE SERVIR DE BASE EL SALARIO INTEGRADO POR SER EL QUE SE PAGA EN LA JORNADA ORDINARIA.- De la interpretación literal, histórica y sistemática de los artículos 67, que dispone que las horas extras se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada, 68, 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que el salario que debe servir de base para calcular las horas extras, es el previsto en el referido artículo 84, el cual se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones,



ESPECIALISTAS EN IMSS,
INFONAVIT, AFORES Y DERECHO LABORAL

Querétaro No. 226, Desps. 4-A y 4-B.
Col. Roma, Deleg. Cuauhtémoc.
C.P. 06700, México, D.F.

Tels. 55-64-73-75
Fax: 55-64-22-62

prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación entregada al trabajador por su trabajo, toda vez que el salario de la jornada normal es el que obtiene por las primeras 8 horas o las que correspondan a su jornada habitual, la cual resulta de dividir el salario semanal, quincenal o mensual entre tantos días como corresponda, lo que implica que el salario regular es el previsto en el artículo 84, el cual es válido para todos los días de trabajo, entendiéndose todas las jornadas de la semana o del mes y no solamente para efectos indemnizatorios, precisamente porque es el que recibe por todos y cada uno de los días, inclusive los de descanso, pues tiene derecho a un día sin trabajar pagado igual que los trabajados, sin que lo anterior signifique que esta remuneración deba cuantificarse con otros conceptos, como el aguinaldo o la prima vacacional que, desde luego, no se entregan al trabajador sistemática y ordinariamente cada quince días o cada semana, sino con aquellas percepciones que tienen como fin retribuir las horas normales de trabajo.

Contradicción de tesis 190/2009.- Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Noveno, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 17 de junio de 2009.- Cinco votos.- Ponente: José Fernando Franco González Salas.- Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Tesis de jurisprudencia aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dos de septiembre del dos mil nueve.

2).- Parte Medular de la Sentencia que Resolvió la Contradicción de Tesis.-

Para entender de una manera más cabal el alcance de dicha jurisprudencia obligatoria, acudimos directamente al texto íntegro de la sentencia de la que deriva, que resolvió la contradicción de tesis 190/2009, entre la dictada por el H. Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito (que sostenía que las horas extras se deben pagar con base en salario integrado) y la dictada por el H. Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito (que sostenía que las horas extras se deben pagar en base a salario por cuota diaria).



ESPECIALISTAS EN IMSS,
INFONAVIT, AFORES Y DERECHO LABORAL

Querétaro No. 226, Desps. 4-A y 4-B.
Col. Roma, Deleg. Cuauhtémoc.
C.P. 06700, México, D.F.

Tels. 55-64-73-75
Fax: 55-64-22-62

De dicha sentencia extrajimos la parte medular del argumento de la H. Segunda Sala de la Corte, que es el que a continuación se transcribe:

“Esta Segunda Sala conviene con el criterio del Tercer Tribunal Colegiado en el sentido de que el salario que debe servir de base para el pago del tiempo extraordinario es el integrado previsto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

...

Por tanto, de la interpretación literal, histórica y sistemática de los artículos 67, 68, 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, se llega a la conclusión de que el salario que debe servir de base para calcular las horas extras, es el previsto en el artículo 84, donde se incluyen los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

...

El salario regular es el previsto en el artículo 84, salario que es válido para todos los días de trabajo, entiéndase todas las jornadas de la semana o del mes y no solamente para efectos indemnizatorios, precisamente porque es el que el trabajador recibe todos y cada uno de los días, inclusive, el de los días que descansa...

Así,... si el salario es uno que comprende todas las prestaciones que se pagan al trabajador en la jornada regular y ordinaria, entonces no puede ser uno para el pago de la jornada ordinaria y otro para el pago de la jornada extraordinaria; pues la distinción del trabajo ordinario y extraordinario sólo se refiere al tiempo en que el trabajo se presta y no al salario con que se paga.

Es por ello que el salario al que se refiere el artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo, en la parte que establece que: “[...] **las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada**”; es aquel previsto en el artículo 84, esto es, el conformado por cuota



ESPECIALISTAS EN IMSS,
INFONAVIT, AFORES Y DERECHO LABORAL

Querétaro No. 226, Desps. 4-A y 4-B.
Col. Roma, Deleg. Cuauhtémoc.
C.P. 06700, México, D.F.

Tels. 55-64-73-75
Fax: 55-64-22-62

diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Ya que el artículo 67 es preciso cuando dice salario, no dice cuota diaria en efectivo por eso no se puede convenir con la conclusión del Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, y si la propia ley en algún momento, al integrar el salario se refiere a los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, bien pudo referirse con esa expresión a la forma de pago de las horas extras; sin embargo, no lo dijo así y expresó en el referido artículo **“el salario que corresponda a las horas de la jornada”** y donde el legislador no distingue no cabe hacer distinciones, según lo ha dicho esta Suprema Corte de Justicia de la Nación en múltiples ocasiones.

En conclusión, el hecho de que el artículo 89 refiera al salario integrado como base para el pago de indemnizaciones no quiere decir que el salario del artículo 84 no sea el que realmente retribuye al trabajador por su trabajo en su jornada ordinaria. El salario del artículo 84 es el que remunera la jornada normal y por tanto, es el que debe servir de base para el pago de horas extras por así preverlo el artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior, además, porque es evidente que las diversas prestaciones le son entregadas al trabajador como retribución por sus servicios; tan es así que, cuando falta injustificadamente, también se le descuenta la parte proporcional correspondiente.

En consecuencia, por equidad, deben ser consideradas para establecer el sueldo con el que se deben cuantificar las horas extras, lo anterior no significa que esta remuneración deba cuantificarse con otros conceptos, como el aguinaldo y la prima vacacional que, desde luego, no se le entregan al trabajador sistemática y ordinariamente cada quince días o cada semana sino con aquellas percepciones que no tienen otro fin que retribuir las horas normales de trabajo.

Por último, no sería justo por desproporcionado, que se pagaran al trabajador las horas extras con una cuota diaria en efectivo, sobre todo en los casos en que ésta es mucho menor que con el resto de



ESPECIALISTAS EN IMSS,
INFONAVIT, AFORES Y DERECHO LABORAL

Querétaro No. 226, Desps. 4-A y 4-B.
Col. Roma, Deleg. Cuauhtémoc.
C.P. 06700, México, D.F.

Tels. 55-64-73-75
Fax: 55-64-22-62

las prestaciones que le corresponden, pues de considerarse así, ocurriría que el trabajador obtendría menos por las horas extras que por la jornada normal, cuando se supone que aquélla por lo adicional que es a la jornada normal, debiera cubrirse con mayor salario, pues cuando las prestaciones superan a la cuota en efectivo, aun cubriéndose con el doble o el triple según corresponda, pueden no alcanzar al salario regular, obteniendo menos el trabajador en las horas extras cuando lo correcto es que reciba más”.

3).- Comentarios Respecto de la Nueva Jurisprudencia

Obligatoria.-

I).- Desde nuestro punto de vista, lo que quiso decir la Corte (con una redacción bastante poco afortunada) es lo siguiente:

a).- Durante una semana normal de trabajo, el trabajador no solo percibe su salario por cuota diaria, sino también otras prestaciones de carácter periódico (como, por ejemplo, comisiones, premios de asistencia y puntualidad, vales de despensa, etc.).

b).- Luego entonces, el salario y las prestaciones que usualmente perciba el trabajador cada semana, deben servir de base para calcular el pago de las horas extras que labora cada semana.

c).- Las prestaciones que el trabajador no percibe usualmente cada semana, aunque sean de carácter periódico como el aguinaldo, el fondo de ahorro (si lo percibe el trabajador una vez al año), la prima vacacional, premios o bonos semestrales o anuales, etc., no deben servir de base para calcular las horas extras que se le deben pagar semanalmente a los trabajadores.

II).- También desde nuestro punto de vista, desde hace muchos años la Corte no había emitido una tesis de jurisprudencia obligatoria en materia laboral con una ignorancia tan supina, como la que ahora nos ocupa, por las siguientes razones:

a).- Porque no es cierto que el salario regular que se le paga a los trabajadores por todas las jornadas de la semana sea el salario integrado, ya que, como lo sabe cualquier empresa, el salario regular que el trabajador recibe todos y cada uno de los días es el salario por cuota diaria. En otras palabras, el



ESPECIALISTAS EN IMSS,
INFONAVIT, AFORES Y DERECHO LABORAL

Querétaro No. 226, Desps. 4-A y 4-B.
Col. Roma, Deleg. Cuauhtémoc.
C.P. 06700, México, D.F.

Tels. 55-64-73-75
Fax: 55-64-22-62

salario por cuota diaria es el que reciben todos los trabajadores por laborar un día normal de trabajo y dicho salario es independiente de las muchas o pocas prestaciones a que tengan derecho los trabajadores.

b).- Porque con este criterio absurdo, la Corte obliga indebidamente a los patrones a pagarle a los trabajadores que laboran horas extras, prestaciones adicionales a las convenidas entre las partes o consignadas en las políticas de las empresas. Por ejemplo, si contractualmente un trabajador tiene derecho al pago de un día a la semana, a título de premio de asistencia, por asistir todos los días de la semana a laborar sin faltar, de manera absurda, sin fundamento lógico-jurídico alguno, la jurisprudencia de la Corte está obligando a la empresa a pagar a los trabajadores que laboran horas extras, además de su día a la semana de premio de asistencia, una parte adicional de ese premio de asistencia (la proporcional que le corresponde a las horas extras laboradas), con lo cual a la empresa se le estaría obligando a pagar una prestación mayor a la que por convenio o política tiene implementada, lo cual es un evidente error jurídico.

c).- Porque desde que se creó la primer Ley Federal del Trabajo en 1931, hasta el 1 de septiembre del 2009, siempre se delimitó con precisión que el salario integrado es únicamente para efectos indemnizatorios y todas las prestaciones se pagan en función de salario por cuota diaria. De lo contrario, como ahora lo sostiene la Corte, habría que realizar el cálculo de prestaciones sobre prestaciones, es decir, una prestación (las horas extras), habría que calcularla en función de lo que se paga por el resto de las prestaciones, criterio que conlleva a un círculo sin fin, lo cual demuestra que el criterio es erróneo.

d).- La Corte crea ahora, de facto, un nuevo concepto que antes no existía: el salario integrado semanal, que comprende únicamente las prestaciones periódicas que se le pagan al trabajador a la semana, no considerándose en éste el aguinaldo, la prima vacacional y cualquier otra prestación que no se le entrega al trabajador sistemática y ordinariamente cada semana. Con esto, la Corte está materialmente legislando (extralimitándose en sus funciones), ya que el salario integrado laboral solo es uno (el previsto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo) y se integra con aguinaldo, prima vacacional y con cualquier otra prestación que se entrega al trabajador por su trabajo, con independencia de la periodicidad con la cual se paguen las prestaciones (que puede ser diaria, semanal, quincenal, mensual, bimestral, trimestral, semestral, anual, etc.).



ESPECIALISTAS EN IMSS,
INFONAVIT, AFORES Y DERECHO LABORAL

Querétaro No. 226, Desps. 4-A y 4-B.
Col. Roma, Deleg. Cuauhtémoc.
C.P. 06700, México, D.F.

Tels. 55-64-73-75
Fax: 55-64-22-62

4).- Consecuencias de la Jurisprudencia Obligatoria.-

Esta nueva jurisprudencia obligatoria indudablemente traerá muchos problemas graves a las empresas, por las siguientes razones:

a).- En todos los juicios laborales a partir de ahora, se deberá aplicar esta nueva jurisprudencia, lo que eleva la contingencia económica de las empresas.

b).- Si un patrón ha cumplido cabalmente con su obligación de pago de horas extras, ahora podrá ser demandado para exigirle el diferencial existente entre las horas extras calculadas con base en salario integrado y las horas extras pagadas a razón de salario por cuota diaria.

c).- Los sindicatos empezarán a exigir a las empresas el pago de horas extras en base a salario integrado.

5).- Recomendación Práctica.-

Tomando en consideración que este nuevo criterio de la Corte es una aberración jurídica, recomendamos a nuestros clientes continuar pagando las horas extras en base a salario por cuota diaria y, en caso de juicio laboral donde se reclame el pago de horas extras en base a salario integrado, realizar una defensa concienzuda para tratar de propiciar que la Corte deje sin efecto cuanto antes éste nuevo lineamiento, ya que está totalmente equivocado.

Quedamos a sus órdenes para cualquier aclaración.

A t e n t a m e n t e .

**Sánchez, Arellano Abogados.
Noviembre del 2009.**

©Derechos reservados. Prohibida su reproducción total o parcial.