

LAS HORAS EXTRAS Y SU INCORPORACIÓN AL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

C.P.C. Luis Manuel Cano Melesio

Integrante de la CROSS del IMCP

DIRECTORIO

C.P.C. Francisco Macías Valadez Treviño

PRESIDENTE

C.P.C. José Luis Dóñez Lucio

VICEPRESIDENTE GENERAL

C.P.C. Luis González Ortega

VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN

C.P.C. Carlos Cárdenas Guzmán

VICEPRESIDENTE FISCAL

Lic. Willebaldo Roura Pech

DIRECTOR EJECUTIVO

Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social (CROSS)

RESPONSABLE DE ESTE BOLETÍN

VICEPRESIDENCIA FISCAL

C.P.C. Ricardo Arellano Godínez

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN FISCAL

C.P.C. Noé Hernández Ortiz

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DE SÍNDICOS ANTE EL SAT

C.P.C. Laura Grajeda Trejo

PRESIDENTA DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DEL IMCP

ANTE LAS ADMINISTRACIONES GENERALES DE FISCALIZACIÓN DEL SAT

C. P. C. Ubaldo Díaz Ibarra

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DEL IMCP

ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL (CROSS)

Lic. Christian Natera Niño de Rivera

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE COMERCIO INTERNACIONAL

C.P. Mauricio Hurtado de Mendoza

COMISIÓN DE PRECIOS DE TRANSFERENCIA

C.P.C. Patricia González Tirado

COMISIÓN DE ENLACE NORMATIVO



ES
MIEMBRO
DE



LAS HORAS EXTRAS Y SU INCORPORACIÓN AL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

C.P.C. Luis Manuel Cano Melesio

Integrante de la CROSS del IMCP

Es indiscutible que hablar de la integración salarial para efectos del pago de cuotas del Seguro Social y aportaciones al INFONAVIT, constituye un tema de singular interés para los patrones y para los contadores involucrados en la auditoría con fines de emitir una opinión del cumplimiento de las obligaciones establecidas en las leyes de seguridad social correspondientes.

El artículo 27 de la Ley del Seguro Social (LSS) establece que:

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

La disposición anterior se complementa con lo dispuesto en el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria conforme a lo señalado en el segundo párrafo del artículo 9º

de la Ley del Seguro Social (...**A falta de norma expresa en esta Ley, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo,**...), que a la letra señala:

*Artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por **circunstancias extraordinarias**, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.*

Estamos en presencia de dos problemáticas para determinar, en su caso, qué porción del tiempo extra laborado por un trabajador debe formar parte del Salario Base de Cotización (SBC).

En primer lugar, debemos precisar qué se entiende por “tiempo extraordinario” y en segundo lugar establecer cuáles son los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo (LFT).

¿Cuál es la definición de “tiempo extraordinario” conforme a la LFT? El que ha sido laborado después de la jornada de trabajo. En consecuencia, deberenos remitirnos a lo dispuesto en la legislación laboral, en cuanto a lo establecido en materia de jornada diurna, nocturna o mixta, así como a lo preceptuado en los contratos de trabajo respectivos, para precisar que debe entenderse por “tiempo extraordinario”.

Ahora bien, tratándose de actividades realizadas después de la jornada de trabajo y que den lugar al pago de salarios dobles o triples conforme a la legislación laboral, ¿cuándo se considera que estamos en presencia de “tiempo extraordinario” que debe integrarse al SBC por exceder de tres horas diarias y de tres veces en una semana?

La interpretación literal o gramatical de la norma se apoya en dos disciplinas para buscar el sentido, el significado de la misma, éstas son la semántica y la sintaxis.

Analicemos, pues, el término “tiempo extraordinario” (TE) pagado a un trabajador, en qué casos (aspecto cualitativo) y hasta por qué montos (aspecto cuantitativo), no se deberá integrar el SBC.

En primer lugar, habrá que identificar el significado de la palabra “**extraordinario**”; atendiendo a su **semántica**, encontramos que:

El *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española* (22ª edición) cita **varios significados**, de entre los cuales destaca el que a nuestro juicio se ubica dentro del contexto, mismo que la define de la siguiente manera: “**Fuera del orden o regla natural o común**” (común: ordinario, frecuente), lo cual nos indica que sería éste el primer filtro que tendría que pasar el “tiempo extraordinario” laborado para no integrar el SBC; es decir, que se trate de labores que no se realizan de manera cotidiana, ordinaria, frecuente habitual, permanente, constante, sino de forma ocasional, esporádica, eventual, accidental, etcétera.

Esta evaluación de la recurrencia de las “circunstancias extraordinarias” ¿en qué periodo de tiempo debe realizarse? ¿Una semana, un mes, un bimestre, un semestre, un año? Considerando que el periodo de causación y pago de cuotas es mensual y bimestral, pudieran considerarse éstos.

¿Un periodo con TE integrado y los subsecuentes no?

Pudiera ser, sin embargo, no existe normatividad expresa al respecto.

Cuando estamos en presencia de trabajos realizados por el personal de tiendas departamentales en épocas navideñas, por ejemplo, resulta evidente que se trata de “circunstancias extraordinarias”, que se presentan en esa época, razón por la cual estaríamos

en presencia de un TE trabajado del cual integrarían el SBC los excedentes de los topes máximos indicados en el artículo 27 de la LSS, durante dicho periodo.

Caso distinto es, por ejemplo, el de los veladores o personal de seguridad de empresas del sector privado o del sector público que, de manera continua trabajan horas adicionales a su jornada normal, en cuyo caso **no** estamos en presencia de “circunstancias extraordinarias” y deberían integrar el SBC a 100%, por ubicarse en la hipótesis prevista en la fracción IX del artículo 27 de la LSS.

¿Qué sucede con el personal de producción que ante el incremento en la demanda de los productos de los patrones, es requerido para trabajar tiempo extraordinario?

¿Ese incremento será temporal o se convertirá en permanente?

Sin duda, que cada caso deberá ser objeto de análisis para identificar la existencia de “circunstancias extraordinarias”.

Si se trata de un “tiempo extraordinario”, es decir, labores realizadas en forma ocasional, esporádica, eventual o accidental, pasaríamos ahora a un segundo filtro, utilizando la **sintaxis**, para estudiar la estructura de la oración:

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

*¿Cuáles son los **márgenes** señalados en la Ley Federal del Trabajo? Pues, son:*

*Sin exceder **nunca** de tres horas diarias **ni** de tres veces en una semana. (Artículo 66)*

Estamos en presencia de una *oración compuesta coordinada, negativa*, considerando que la prolongación de la jornada de trabajo (tiempo extra) **no** podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; es decir, son dos condiciones para no integrar el SBC:

- a) No exceder de tres horas diarias.
- b) No exceder de tres veces en una semana.

Al existir exceso en cualquiera de las dos circunstancias, el citado excedente se integraría al SBC.

Además, en el segundo párrafo del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, se establece lo siguiente:

*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.***

Del párrafo citado se infiere que, más allá del control administrativo que debe existir sobre el tiempo extra pagado, contablemente debe registrarse el tiempo extra que, a criterio de la empresa, no debe integrar el salario, diferenciándolo de aquél que sí debe considerar para efectos del salario base de cotización, si fuera el caso.

CONCLUSIÓN

Para determinar el tiempo extra que, en su caso, deberá integrarse al SBC se considerarán los siguientes aspectos esenciales:

- a) El aspecto cualitativo que, sin duda, es el más complicado de evaluar, para precisar cuándo se está en presencia de “circunstancias extraordinarias” y durante qué período.

- b) Si del análisis del punto inmediato anterior, se concluye que no existen “circunstancias extraordinarias”, en mi opinión personal el total del tiempo extra pagado deberá integrarse al SBC.
- c) Si por el contrario, la conclusión es que si se trata de “circunstancias extraordinarias”, se procederá a identificar si se cumplen los dos requisitos de que no se labore más de tres horas diarias ni de tres veces por semana, en cuyo caso no se integrará al SBC; en caso de que existan excedentes en cualquiera de los dos supuestos, se integrará dicho excedente.
- d) Para efectos de que se integre al SBC el excedente del inciso inmediato anterior, deberá registrarse contablemente por separado del tiempo extra que no se integra.