



TRATAMIENTO FISCAL DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS CONFORME A LAS REFORMAS

L.C., P.C. en S.S., M.A. y M.I. EDUARDO LÓPEZ LOZANO
INTEGRANTE DE LA CROSS DEL IMCP



El aliado estratégico de México

Es miembro de



JUNIO DE 2026
NÚMERO 20

Directorio

C.P. y PCCAG Ludivina Leija Rodríguez

Presidenta del IMCP

C.P.C. Rodolfo Servín Gómez

Vicepresidente de Relaciones y Difusión

C.P.C. Luis Carlos Figueroa Moncada

Vicepresidente Fiscal

L.C.P. y Mtro. Didier García Maldonado

Presidente de la CROSS

C.P. Fidel Serrano Rodulfo

Responsable de este Boletín

“Los comentarios profesionales de este artículo son responsabilidad del autor, su interpretación sobre las disposiciones citadas puede diferir de la emitida por la autoridad”





COMISIÓN REPRESENTATIVA ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL

Nombre	Enlace o Subcomisión
Didier García Maldonado	Presidente
José Sergio Ledezma Martínez	Vicepresidente
Roberto Cristian Agúndez Acuña	Secretario Técnico
Gisela Beirana Guevara	Tesorera
Cristina Zoé Gómez Benavides	Enlace IMSS
Miguel Arnulfo Castellanos Cadena	Enlace INFONAVIT
Jose Luis Sánchez García	Enlace STPS
Luis Roberto Montes García	Enlace Federadas
Arturo Luna López	Editorial
Mauricio Valadez Sánchez	Editorial
Fidel Serrano Rodulfo	Boletines
Virginia Ríos Hernández	Enlace CISS
Edgar Enriquez Alvarez	Enlace CISS
Crispín García Viveros	Mesas de Trabajo
Francisco Teodoro Torres Juárez	Mesas de Trabajo
Angélica Domínguez Márquez	Redes Sociales
Javier Juárez Ocotencatl	Enlace Legislativo
Óscar de Jesús Castellanos Varela	Enlace Legislativo
Juliana Rosalinda Guerra González	Enlace Universidades
José Guadalupe González Murillo	Integrante
José Manuel Etchegaray Morales	Integrante
Bernardo González Vélez	Integrante
Damaris Villalobos Pérez	Integrante
Leobardo Treviño Esparza	Integrante
Francisco Javier Ibarra Mayoral	Integrante
Moisés Velázquez Ortega	Integrante
Alejandro Marcos González Villareal	Integrante
Nora Isabel Anguiano Guerrero.	Integrante
Martha Fernanda Ibarra Silva	Integrante
Joel Calyeca Sanchez	Integrante
Salvador López Hernández	Integrante
Eduardo López Lozano	Integrante
Raul Melgar Díaz	Asesor
José Pablo Hidalgo García	Asesor



TRATAMIENTO FISCAL¹ DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS CONFORME A LAS REFORMAS²

L.C., P.C. en S.S., M.A. y M.I. Eduardo López Lozano
Coordinador CROSS CCP Yucatán
Integrante de la CROSS RCIP y de CROSS IMCP

La reforma podría resumirse en lo dispuesto por los artículos 66 y 68 de la Ley Federal del Trabajo que establecen:

Artículo 66.- La jornada de trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias.

En estos casos, se abonará como salario por este tiempo **un cien por ciento más de lo fijado para las horas ordinarias. (horas dobles)**³ El trabajo extraordinario no excederá de doce horas en una semana, las cuales podrán distribuirse en hasta cuatro horas diarias, en un máximo de cuatro días en ese periodo.

[...]

Artículo 68.- Las personas trabajadoras no están obligadas a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario *que supere* lo establecido en el artículo 66 de esta Ley, **no podrá ser mayor de cuatro horas a la semana y**

1 El criterio es personal, del autor y no de las Comisiones de Seguridad Social en que participa y podría ser diverso a los de la autoridad fiscal, lo que se señala en términos del artículo 89 del Código Fiscal de la Federación.

2 Del pasado 3 de marzo de 2026 publicadas en el *Diario Oficial de la Federación (DOF)* una reforma constitucional que introduce cambios relevantes en la regulación de la jornada laboral en México, mismas que fueron normadas en la publicación del DOF del 1 de mayo de 2026, en la reforma a la jornada de trabajo del capítulo II del título tercero de condiciones de trabajo de la Ley Federal del Trabajo (LFT), en cual cambió ocho artículos de la ley.

3 Nota del autor.



obliga a la persona empleadora a pagar un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria. (horas triples)⁴

La suma de las jornadas ordinaria y extraordinaria, en ningún caso podrá ser mayor a doce horas diarias.

Sin embargo, la entrada en vigor de dichas disposiciones se difiere en los artículos segundo y cuarto, transitorios, al tenor siguiente:

Segundo. La duración de la jornada laboral a que se refiere el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo se alcanzará de manera gradual, a partir del 1 de enero del año que corresponda, conforme a lo siguiente:

AÑO	JORNADA LABORAL
2026	48
2027	46
2028	44
2029	42
2030	40

Tercero. El periodo que transcurra del 1 de mayo al 31 de diciembre de 2026 permitirá a las personas trabajadoras y empleadoras ajustar los procesos de trabajo a los términos de este Decreto.

Cuarto. La duración de la jornada extraordinaria a que se refiere el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo se alcanzará de manera gradual, a partir del 1 de enero del año correspondiente, conforme a lo siguiente:

AÑO	HORAS EXTRAS
2026	9
2027	9
2028	10
2029	11
2030	12



Lo que el legislador no advirtió, es que al emitir los transitorios, dejó al garete las disposiciones reformadas, lo que implica las siguientes problemáticas e interrogantes, muy probablemente derivas de una falla de técnica legislativa:

1. Por un lado, el artículo 66; sin que ningún transitorio aclare el tema, aumenta hasta a doce horas, las extraordinarias en una semana, las cuales podrán distribuirse en hasta cuatro horas diarias, en un máximo de cuatro días durante la semana.
2. El problema deriva de que el artículo 68 permite se “supere” lo establecido en el artículo 66, siempre que no exceda de cuatro horas a la semana. Pero establece un nuevo candado: La suma de las jornadas ordinaria y extraordinaria, en ningún caso podrá ser mayor a doce horas diarias.⁵
3. Me parece que debería precisarse por el legislador que lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 68 sería aplicable hasta 2030, debiendo quedar así conforme al espíritu de la reforma:

AÑO	2.JORNADA SEMANAL (2º TRANSITORIO)	3.HORAS EXTRAS SEMANALES CONFORME CUARTO TRANSITORIO:	4.HRS EXTRAS ADICIONALES CONFORME A ARTÍCULO 68:	5.TOTAL DE POSIBLES HORAS LABORABLES:
2026	48	9	4	61
2027	46	9	4	59
2028	44	10	4	58
2029	42	11	4	57
2030	40	12 ⁶	4	56

5 Parte *in fine* (final) del artículo 68 de la LFT

6 Hasta 2030 se podrán laborar hasta cuatro horas extra conforme al artículo 66



Hasta el 30 de abril de 2026 la situación era así:

1. AÑO	2. JORNADA SEMANAL (2º TRANSITORIO)	3. HORAS EXTRAS SEMANALES CONFORME CUARTO TRANSITORIO:	TOTAL DE POSIBLES HORAS LABORABLES CONFORME A LA LFT
2026	48	9	60

1. Considerando el límite de doce horas semanales de tiempo extraordinario conforme al artículo 66 y las horas que “superen” la jornada de este numeral, así quedaría la posibilidad de trabajar horas extra conforme a la reforma, ante la falta de transitorio que lo aclare, nótese que podrían adicionarse (cuadro 4) horas extras hasta completar doce, conforme al reformado artículo 66:

1. AÑO	2. JORNADA SEMANAL (2º TRANSITORIO)	3. HORAS EXTRAS SEMANALES CONFORME CUARTO TRANSITORIO:	4. HORAS EXTRAS PARA COMPLETAR 12 HORAS (TOTAL DE HORAS EXTRAORDINARIAS PERMITIDAS A LA SEMANA ⁷) CONFORME AL ARTÍCULO 66 LFT:	5. HORAS EXTRAS ADICIONALES CONFORME A ARTÍCULO 68:	6. TOTAL DE POSIBLES HORAS LABORABLES:
2026	48	9	3	4	64
2027	46	9	3	4	62
2028	44	10	2	4	60
2029	42	11	1	4	58
2030	40	12 ⁸	0	4	56

En mi opinión, la prolongación del tiempo extraordinario de las columnas 4 y 5 **que supera** lo establecido en el artículo 66 de la LFT, vigente en los ejercicios mostrados, **obliga a la persona empleadora a pagar un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria. (horas triples).**⁹ Esta consideración es muy importante para el tratamiento fiscal y de seguridad social de esta prestación legal.

7 Las cuales podrán distribuirse en hasta cuatro horas diarias, en un máximo de cuatro días en la semana.

8 Hasta 2030 se podrán laborar hasta cuatro horas extra conforme al artículo 66.

9 Ídem al anterior.



Conforme a lo analizado, una persona trabajadora podrá laborar cumpliendo con lo establecido en esta reforma laboral un máximo de 12 horas en un día y hasta 64 horas a la semana en 2026 y disminuyendo cada año, hasta 56 horas semanales en el año 2030, y aunque se estaría violentando el espíritu de la reforma (al menos teórico) de disminuir la jornada, en la práctica no estarían excediendo **los márgenes** (ampliados como se muestra en el cuadro anterior), que consideran lo establecido en los artículos 66, 68, segundo y cuarto transitorio de la reforma a la Ley Federal del Trabajo y, por lo tanto, no integran salario las horas extras en tanto no excedan esos máximos, pero cuando se excedan esos límites, se deberán:

1. Pagar triples cuando se superen las horas máximas establecidas en los dispositivos jurídicos señalados.
2. Al superarlos, deberían gravar para Impuesto Sobre la Renta (ISR) e integrar salario para efectos de las leyes del Seguro Social y LINFONAVIT como se muestra a continuación.

TRATAMIENTOS FISCALES

Una omisión grave de la reforma es no haber reformado (puntualizado) el tratamiento de estas modificaciones en las leyes fiscales federales: La ley del Impuesto Sobre la Renta, la Ley del Seguro Social (LSS) y, por ende, la del INFONAVIT.

De conformidad con los artículos 5 del Código Fiscal Federal y 9 de la LSS vigente, las disposiciones fiscales son de aplicación estricta, por ello así deberán reconfigurarse los sistemas de cálculo de contribuciones.



IMPUESTO SOBRE LA RENTA (ISR)

El artículo 93,¹⁰ fracción I de la Ley del Impuesto Sobre la Renta señala:

No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario, **hasta el límite establecido en la legislación laboral**, que perciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, cuando no excedan de los **mínimos** señalados por la legislación laboral. Tratándose de los demás trabajadores, (con ingreso superior al Salario mínimo) el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario, que no exceda **el límite previsto en la legislación laboral** y sin que esta *exención* exceda del equivalente de **cinco veces el salario mínimo general** del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Comentarios: La LFT no establece horas extraordinarias mínimas, sino las máximas a laborar, ahora con la reforma a la LFT se establecen dos límites; hasta cuatro horas diarias y/o un tope o límite semanal de doce horas, en el artículo cuarto transitorio transcrito; mientras no se exceda uno u otro de esos límites, se estará exento para ISR, los excedentes siempre gravarán. Es decir, las horas triples conforme a los artículos 66 y 68 segundo párrafo de la LFT.

Mientras que no se excedan los nuevos límites a las horas extras, no se pagara el ISR -estarán exentas-, las horas extras de los trabajadores que perciban el salario mínimo o la mitad de las percibidas; con un tope de exención de cinco veces la Unidad de Medida y Actualización (UMA).

¹⁰ <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-del-impuesto-sobre-la-renta/titulo-iv/#articulo-93>.



Nota: De conformidad con la Recomendación Sistémica 02/2021 de la Subprocuraduría de Análisis Sistémico y Estudios Normativos de la Procuraduría de la defensa del Contribuyente (PRODECON) al determinar el límite de la exención para la percepción de Tiempo extraordinario, establece que, para dicha exención, debe usarse como unidad de medida o índice, el Salario Mínimo General (SMG) y no la UMA, lo que deberá evaluarse porque si se toma esta determinación es muy probable que tenga que llegar a tribunales y algunos del país tienen este criterio, otras salas del tribunal Federal de Justicia Administrativa lo niegan y habría diferencias y posibles créditos fiscales.

RÉGIMEN FISCAL PARA SEGURIDAD SOCIAL E INFONAVIT^{II}

El artículo 27 de la Ley del Seguro Social (LSS) señala en su fracción IX que no integra el Salario Base de Cotización:

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

Para estos efectos, señala los siguientes requisitos en la parte final del mismo numeral:

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 (Despensas), VII (Premios de puntualidad y/o asistencia) y IX (**Horas extraordinarias**) cuando el importe de estas prestaciones rebase **el porcentaje establecido**, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

Esta redacción es desafortunada y daría lugar que, al aplicar la consideración del artículo 9 de la LSS que establece la interpretación estricta, da lugar a la no integración del tiempo extraordinario porque para las horas extraordinarias no se establece porcentaje alguno, sin embargo,

II Los límites del Salario Diario Integrado (SDI) ante el Infonavit se rigen por la Ley del Seguro Social.



conforme al segundo párrafo del artículo 68 reformado¹² y las tesis (precedentes) como las siguientes refutan esta opinión:

[...]

Las horas extras trabajadas en forma normal y sistemática constituyen en realidad un aumento de la jornada, y la percepción relativa viene a ser, para los efectos de la cotización al Seguro Social, parte del salario ordinario, debe admitirse que se presume, salvo prueba en contrario, que esas horas extras son laboradas sistemáticamente cuando se prueba que se trabajan más allá de los límites previstos en la fracción XI del apartado "A" del artículo 123 constitucional.¹³

Considere que el pago de horas extras triple constituye una sanción por exceder la jornada laboral, así lo establece este precedente:

Este Tribunal Colegiado de Circuito, al considerar que conforme al artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo el pago de tiempo extraordinario **como sanción por no acreditarse la jornada laboral obedece a la regla de tres días a la semana de tres horas cada uno**; es decir, máximo nueve horas extras semanales, (incluso continúan estos límites¹⁴ con la reforma y hasta el 2027) determina que, si se laboran menos de tres días a la semana, únicamente deben pagarse las tres horas extras que como sanción previó el legislador por cada día.

Justificación: Ello es así, ya que el aludido artículo prevé que la jornada de trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, **sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana** (la reforma

¹² La prolongación del tiempo extraordinario que supere lo establecido en el artículo 66 de esta Ley, no podrá ser mayor de cuatro horas a la semana y obliga a la persona empleadora a pagar un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria. (horas triples)

¹³ Registro digital: 255365 visible en: <https://bj.scjn.gob.mx/documento/tesis/255365>

¹⁴ Cuarto transitorio



adiciona); sin embargo, si bien pueden laborarse más horas extras de las que señala dicho artículo, no por eso se van a pagar todas, porque el legislador no desconoció la realidad laboral, sino que **su finalidad fue limitar el exceso de trabajo, y para el caso de que el patrón no acredite la jornada laboral, la sanción es el pago de nueve horas extras semanales, de tres horas por tres días, aunque se trabajen más.** Ahora, si en una semana se laboran, por ejemplo, solamente dos días de cuatro horas extras cada uno, lo conducente es el pago de seis horas extras. En efecto, tratándose de sanciones, el principio de exacta aplicación de la ley impone, independientemente de las horas extras que se reclamen si el patrón no acreditó la jornada de trabajo, el pago máximo de nueve horas extras a la semana, por tres días, cada uno de tres horas y no dividir las entre los días trabajados, ni pagar las excedentes que reclama el actor, porque el juzgador no puede ir más allá de lo que precisa la norma, siendo que la suma semanal máxima debe ser de nueve horas extras, por lo que no puede considerarse correcto el pago de ocho horas extras en una semana en la que sólo se laboraron cuatro horas extras en cada uno de los dos días, por el hecho de ser menor de nueve horas, pues siempre debe cumplirse la regla de tres horas por los días de la semana efectivamente trabajados si no fue superior a tres días.

TRATA DE PERSONAS EN SU MODALIDAD DE “EXPLOTACIÓN LABORAL” AL EXCEDER LA JORNADA

Se considera explotación laboral; las condiciones de trabajo peligrosas por insalubres, las cargas de trabajo desproporcionadas, las remuneraciones inferiores al salario mínimo, (cuidado con subir un poco el salario para



cobrarle impuesto sobre la Renta o seguridad social al trabajador), en esta reforma del 7 de junio de 2024 y vigente desde el día siguiente, se incluye como **explotación laboral**, tipificada como delito de **trata de personas**,¹⁵ a las jornadas de trabajo que superen lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

La explotación laboral ocurre cuando una persona obtiene un beneficio indebido e injustificable abusando de la necesidad económica de otra, imponiéndole condiciones de trabajo abusivas y jornadas excesivas que vulneran su dignidad humana. Adicional al riesgo de Responsabilidad penal para personas jurídicas y las personas físicas que intervengan, en su caso¹⁶ coexisten las siguientes sanciones:

De 3 a 10 años de prisión y multas de 5000 a 50 000 días multa que se incrementan cuando la explotación afecte a personas de pueblos y comunidades indígenas o afromexicanas, en cuyo caso, la pena será de 4 a 12 años de prisión y las multas, de 7000 a 70 000 días multa.

Por ello, no es conveniente que el empleador exceda los límites señalados.

15 DOF: 07/06/2024 DECRETO por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos.

16 Conforme a los códigos: Penal y Nacional de Procedimientos Penales.