



HORAS EXTRAORDINARIAS



Conozca la determinación de la exención en el ISR

Dr. Manuel Cuauhtémoc Parra Flores
Dr. Erick Manuel Aranda Hernández
Dr. Carlos Marx Barbosa Guzmán
L.C. Lázaro Hernández Estrada

Caso Práctico



Tiempo extraordinario

Efectos fiscales y laborales

Dr. Juan Pedro Benítez Guadarrama
Pasante en la I., en C. Adamari de Jesús Avena Medina
Dr. Francisco Zorrilla Briones
Mtro. en A. Jorge Enrique Zamora Pérez

Caso Práctico

Nueva realidad laboral

Mecanismos de prevención, gestión
y solución de conflictos laborales

Mtro. Franklin Martín Ruiz Gordillo
Mtro. Óscar Alejandro Castillo García



Fondo de ahorro

Requisitos para su deducibilidad
como base para ser exentos o gravados

Dr. Martín Álvarez Ordoz
Dr. Sergio Felipe López Jiménez



Interpretación jurídica de las disposiciones fiscales

Análisis del artículo 5o. del CFF
Mtro. Joan Irwin Valtierra Guerrero



Beneficios de los tratados para evitar la doble tributación

Disposiciones de procedimiento
L.I. y M.I. Mauricio Reyna Rendón

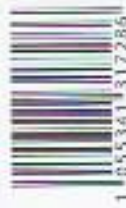


Deducciones autorizadas

Comentarios con base en la LISR
Mtro. Amaro Jaén Torres Velázquez



815



\$175.00
U.S.D. 9.00

CASADIRECCIONES

De venta en: Sanborns o pídelo a tu voceador

Artículos **PAF**

Nueva realidad laboral

Mecanismos de prevención, gestión y solución de conflictos laborales

6

Mtro. Franklin Martín Ruiz Gordillo
Mtro. Óscar Alejandro Castillo García

Fondo de ahorro

Requisitos para su deducibilidad como base para ser exentos o gravados

10

Dr. Martín Álvarez Ochoa
Dr. Sergio Felipe López Jiménez

Interpretación jurídica de las disposiciones fiscales

Análisis del artículo 5o. del CFF

19

Mtro. Joan Irwin Vallierra Guerrero

Beneficios de los tratados para evitar la doble tributación

Disposiciones de procedimiento

28

L.D. y M.I. Mauricio Reyna Randón

Deducciones autorizadas

Comentarios con base en la LISR

35

Mtro. Amaro Jaen Torres Velázquez

Talleres **PAF**

Horas extraordinarias

Conozca la determinación de la exención en el ISR

40

Dr. Manuel Cuauhtémoc Parra Flores
Dr. Erick Manuel Aranda Hernández
Dr. Carlos Marx Barbosa Guzmán
L.C. Lázaro Hernández Estrada

Tiempo extraordinario

Efectos fiscales y laborales

58

Dr. Juan Pedro Benítez Guadarrama
Pasante en la L. en C. Adamari de Jesús Avena Medina
Dr. Francisco Zorrilla Briones
Mtro. en A. Jorge Enrique Zamora Pérez

Tesis fiscales **PAF**

Tesis fiscales

75

Mtro. Joan Irwin Vallierra Guerrero
Sac Nicté Nayeli Vallierra Guerrero

Sígu
red
ofic



venta
ww

CONSEJO TÉCNICO EDITORIAL

Presidente

FELIPE
ÁVILA REYES

Consejeros

DRA. FLOR DE MARÍA
TAVERA RAMÍREZ

DR. ERICK MANUEL
ARANDA HERNÁNDEZ

DR. MANUEL
CUAHTÉMOC
PARRA FLORES

L.D. Y M.I. MAURICIO
REYNA RENDÓN

MTRO. JOAN IRWIN
VALTIERRA GUERRERO



Barra de colaboradores

L.D. Juan José Ines Trejo
Lic. y M.I. José Francisco Plascencia R.
C.P. Víctor Hugo Oejo Flores
Mtro. Víctor Regalado Rodríguez
Mtro. Mauricio Reyna Rendón
Mtro. Franklin Martín Ruiz Gordillo
Mtro. Amaro Jaen Torres Velázquez
L.D. José Julián Villegas Sol

Instituciones

Colegio de Contadores Públicos
de México

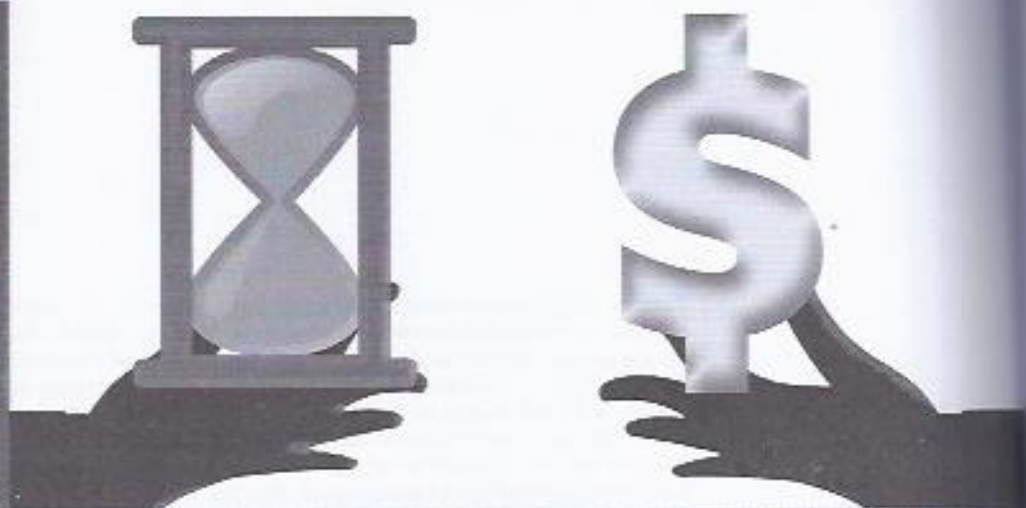
©2023, "DR" 2023, PAF, Publicación Quincenal de Gobierno Vasco, edición 515, correspondiente a la segunda quincena de septiembre de 2023. Tel.: 55-5998 8503. Editor responsable: Joan Irwin Valtierra Guerrero. Esta obra no debe ser reproducida total o parcialmente, sin autorización escrita del editor. Certificado de Licitud de Título y Contenido: 17463; Permiso de publicación periódica autorizado por SEPOMEX. PPO5-02106. Reserva para uso académico del título ante la Dirección General del Derecho de Autor: 04-2022-031009223590-102. Precio del ejemplar: \$175.00 M.N., 9.00 U.S.D., más gastos de envío. Números atrasados: \$200.00 M.N., 10.00 U.S.D. Suscripción anual: \$1,750.00 M.N., 100.00 U.S.D. Suscripciones y números atrasados Casia Creaciones, S.A. de C.V., ISSN-0187-7925. Impreso en la CDMX por Renta Impresarios, S.A. de C.V., calle Juan de Dios Pared 131A-A, Col. Obrera, alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06000, CDMX. Tels.: 55-5277-0856 o 55-5515-7623. Fecha de Impresión: 13 de septiembre de 2023. Distribuido en la CDMX, en la zona metropolitana e interior de la República a través de Casia Creaciones, S.A. de C.V., Calle Alfredo del Mazo S/N, Neopolis Centro, C.P. 55070, Neopolis, Estado de México, tel. 55-5948-8903, y del Despacho Arredondo e Hijos Distribuidora, S.A. de C.V., calle Turbide núm. 17, col. Centro, alc. Cuauhtémoc, C.P. 06040, CDMX. Distribuido en Sanborna en toda la República por Allex Comercialización y Logística, S.A. de C.V., calle Corona núm. 23, col. Cervantes Modelo, C.P. 53330, Naucalpan de Juárez, Estado de México.

Casia Creaciones, S.A. de C.V., manifiesta a todos sus lectores que la información contenida en esta publicación ha sido recopilada con sumo cuidado y profesionalismo; sin embargo, no pudiendo descartar la posibilidad de cometer algún error por el volumen de la información que procesamos, y al no estar exentos de erratas como las que con frecuencia se publican en los órganos de información oficial, recomendamos a todos nuestros amables lectores que pretendan usar profesionalmente dicha información, verificarla en los órganos oficiales que correspondan.

La información, opinión, análisis y contenido de esta publicación es responsabilidad de los autores que las firman y no necesariamente representan el punto de vista de esta casa editorial.

TIEMPO EXTRAORDINARIO

Efectos fiscales y laborales



Dr. Juan Pedro
Benitez Guadarrama

Pasante en la L. en C. Adamari de Jesús
Avena Medina

Dr. Francisco Zorrilla Briones

Mtro. en A. Jorge Enrique Zamora Pérez



CASIA CREACIONES

Finalidad: Dar a conocer el procedimiento para la determinación y el cálculo del tiempo extraordinario que realizan los trabajadores operativos dentro de una entidad, considerando las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo (LFT) y en la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), especificando los conceptos que intervienen para el cálculo y su forma del entero al momento de integrarlo en la nómina.

Orientado a: Personas físicas y morales en calidad de patrón y/o trabajadores interesados en conocer el procedimiento y las leyes correspondientes para el tratamiento sobre la temática en cuestión; asimismo, puede ser de utilidad para asesores, docentes, profesionistas en la materia fiscal y laboral, así como a todas aquellas personas interesadas en el tema.

Consideraciones: Es importante considerar que las horas extras son de los escenarios **más comunes** en el ámbito laboral, por lo que es necesario tener en cuenta las cláusulas del contrato individual de trabajo en el que establezca el salario diario, la jornada laboral, el tratamiento del tiempo extraordinario y las diferentes percepciones que otorgará el patrón por el desempeño de las actividades en la empresa, también es fundamental tener en consideración los límites establecidos en las disposiciones legales; asimismo, la protección de los derechos del trabajador con el propósito de evitar incurrir en incumplimientos laborales y fiscales.

Fundamento jurídico: Artículos 58, 60, 61, 63, 65, 66, 67, 68, 70, 76, 80, 87 y 1000 de la LFT; 93, fracción I, de la LISR; 27 de la Ley del Seguro Social (LSS); 56 y 57 del Código Financiero del Estado de México y Municipios, y 2, fracción III, de la Ley para Determinar el Valor de la Unidad de Medida y Actualización (LDVUMA).

ANÁLISIS DEL TEXTO

1. ¿Qué es la jornada de trabajo?

R: De acuerdo con lo establecido en el artículo 58 de la LFT, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios personales subordinados.

2. ¿Cuáles son las jornadas establecidas en la LFT y cuál es la duración de cada una?

R: Con base en la LFT, las jornadas laborales que puede realizar el trabajador dentro de una empresa son: diurna, nocturna y mixta, la duración de la jornada diurna es de ocho horas; la nocturna es de siete horas, y la mixta de siete horas y media, **después de este tiempo laborado se considerará tiempo extraordinario** (artículos 60 y 61 de la LFT).

Jornada	Características	Duración máxima de la jornada
Diurna	Comprendida entre las 06:00 a las 20:00 horas	8 horas
Nocturna	Comprendida entre 20:00 a las 06:00 horas	7 horas
Mixta	Comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media. Si comprende tres horas y media o más, se considerará jornada nocturna.	7.5 horas

3. ¿Qué es el tiempo extraordinario?

R: Es cuando el trabajador labora después de haber cumplido con su jornada establecida en el contrato individual de trabajo.

En el momento en que el patrón requiera realizar actividades extraordinarias, o existan circunstancias y/o necesidades laborales, se le informará al trabajador la realización de tiempo extraordinario, especificando el número de horas autorizadas por la dirección en el desempeño de la actividad.

En general, el patrón tiene la facultad de solicitar a un trabajador que labore tiempo adicional para cubrir situaciones en específico. O, en su caso, cuando se presenten casos de siniestro o riesgo inminente para alguna de las personas involucradas en la relación laboral, o para la existencia misma de la empresa. Asimismo, tiene la obligación de comunicar claramente la duración del periodo extras y de realizar la remuneración económica correspondiente, conforme a lo establecido en la ley (artículo 65 de la LFT).

Por otro lado, los trabajadores tienen la posibilidad de solicitar trabajar tiempo extraordinario si las necesidades laborales lo ameritan; es importante considerar que las horas extras deben ser voluntarias y que los trabajadores tienen el derecho de negarse a realizarlas, excepto en casos excepcionales de urgencia, necesidad de trabajo extraordinario, o cuando lo establezca su contrato laboral.

4. ¿Cuáles son las disposiciones laborales que regulan al tiempo extra?

R: Las regulaciones laborales vigentes en México respecto al tiempo extra se encuentran

establecidas en la LFT (artículos 61, 66, 67 y 68 de la LFT), los cuales se enlistan a continuación:

- **Jornada laboral.** Ocho horas diarias para la jornada diurna, siete horas para la jornada nocturna, siete horas y media para la jornada mixta (artículo 61 de la LFT). Si se excede este límite, se considera tiempo extraordinario.
- **Límites de tiempo extra.** No se debe exceder de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana, para que éstas se consideren horas dobles (artículo 66 de la LFT). Con la posibilidad de la existencia de excepciones y situaciones especiales.
- **Tasa de remuneración.** Debe ser remunerado a una tasa mínima del 100% sobre el salario base. En casos específicos, como el trabajo en días de descanso obligatorio, la tasa puede ser mayor (200% o 300% sobre el salario base; artículos 67 y 68 de la LFT).
- **Voluntariedad.** Los empleados tienen el derecho de rechazar la realización de tiempo extra, a menos que se trate de situaciones de emergencia o de riesgo inminente (artículo 68 de la LFT).

De la misma manera, se pueden considerar situaciones en común acuerdo, patrón-trabajador para hacer estas regulaciones equitativas:

- **Autorización previa.** Implica que tanto el trabajador como el patrón deben acordar, y registrar, por escrito para control interno de la entidad, la realización de las horas extras autorizadas antes de que éstas se lleven a cabo.
- **Descanso compensatorio.** Debiendo ser equivalente al tiempo trabajado, y como común acuerdo entre el patrón y el trabajador.

5. ¿Cuándo son consideradas horas dobles y triples?

R: En México, según la LFT, Las horas extras trabajadas son horas dobles o triples considerando los siguientes límites establecidos:

- **Horas dobles.** Con base en el artículo 66 de la LFT, las horas extras se consideran dobles cuando se exceden de la jornada

diaria de trabajo establecida en el contrato laboral.

Considerando que la jornada diurna es de ocho horas, la nocturna comprende siete horas, y la mixta está considerada por siete horas y media. Por lo tanto, cualquier hora trabajada fuera de la jornada establecida, según el contrato laboral del trabajador, se considera hora doble. Siendo el límite un máximo de tres horas diarias, tres veces por semana.

- **Horas triples.** Conforme al artículo 68 de la LFT, las horas extras se consideran triples cuando se exceden de los límites establecidos para las horas dobles; es decir, después de haber alcanzado las ocho, siete o siete horas y media, según corresponda, de jornada diaria del trabajador y haber superado el límite para las horas dobles permitidas por ley, cualquier hora adicional se considera hora triple.

6. ¿Cuál es la tasa de remuneración para el tiempo extra?, ¿se aplica un porcentaje adicional sobre la tarifa normal de pago?

R: Con base en el artículo 67 de la LFT, las horas de trabajo consideradas como

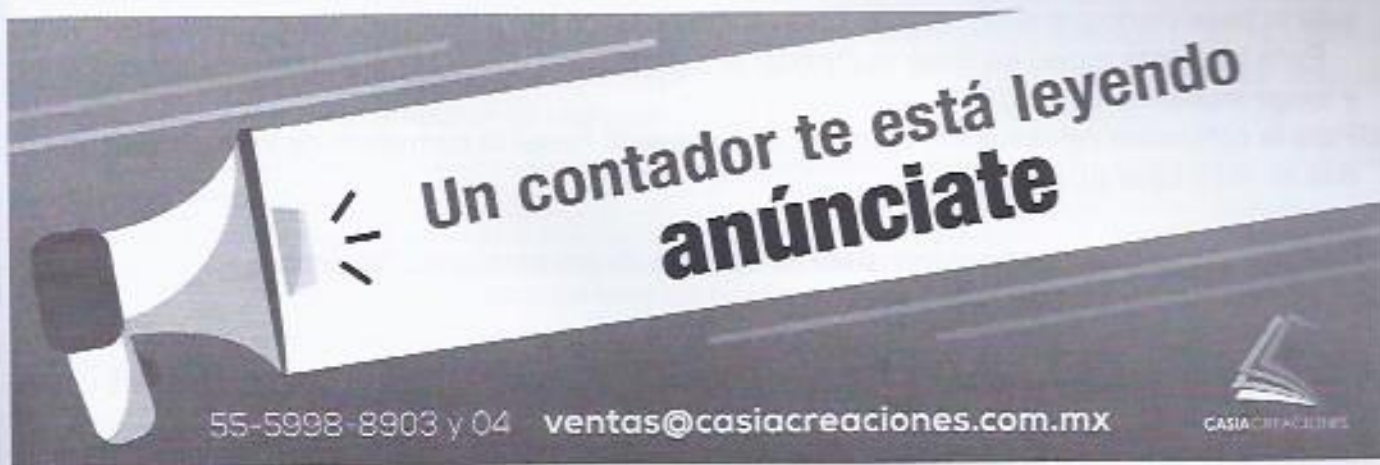
dobles se retribuirán en una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada; es decir, se pagarán con 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Y, en su caso, en conformidad con el artículo 68 de la LFT, cuando la prolongación del tiempo extraordinario exceda lo establecido para las horas extras dobles, el pago al trabajador será de 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

7. ¿En qué consiste el descanso compensatorio?


R: El descanso compensatorio es un periodo libre que se otorga a un trabajador como indemnización por haber realizado ciertas actividades laborales adicionales, como trabajar horas extras. El objetivo del descanso compensatorio es recompensar el esfuerzo o la dedicación adicional del trabajador y proporcionar un equilibrio entre el trabajo y el descanso.

Considerando lo anterior, aunque la LFT, en su artículo 66, se encarga de establecer las disposiciones relacionadas con las horas extras y



**Un contador te está leyendo
anúnciate**

55-5998-8903 y 04 ventas@casiacreaciones.com.mx



CASIA CREACIONES

el derecho a recibir una compensación por ellas, no menciona específicamente el descanso compensatorio como una opción de indemnización; por lo tanto, se podrá acordar en común acuerdo entre el patrón y el trabajador, considerando que ésta será la forma

de indemnización al trabajador por las labores extras realizadas, el descanso compensatorio deberán ser de forma equivalente a las horas adicionales trabajadas.

8. ¿Las tasas de remuneración del tiempo extraordinario varía según el día de la semana?

R: El pago de tiempo extra en México puede variar según el día en el que se realicen las horas extraordinarias.

Día	Tasa de pago
Días laborales	<ul style="list-style-type: none">Las horas consideradas dentro de los límites establecidos en la ley para las horas dobles: 100% sobre el salario base.Horas extras adicionales a los límites de las horas dobles: 200% sobre el salario base.
Días de descanso y/o festivos	<ul style="list-style-type: none">Las horas consideradas dentro de los límites establecidos en la ley para las horas dobles: 200% sobre el salario base.Horas extras adicionales a los límites de las horas dobles: 300% sobre el salario base.

9. ¿Cómo se calcula el monto a pagar por las horas extras?

R: Se calcula considerando el tipo de jornada laboral (diurna, nocturna o mixta), el salario base diario y el valor de trabajo por hora. Además, se debe sumar el 100% si es una hora extra doble o 200% si es una hora extra triple:

- a) Consideración del salario diario establecido en el contrato individual de trabajo;
- b) Identificación del porcentaje de pago por horas extras, según sea el caso, y corresponda al 100 o 200% adicional;
- c) Cálculo del monto a pagar por las horas extras. Para horas dobles, es necesario multiplicar el salario base diario por el número de horas extras y luego se multiplicará nuevamente por 100%. Para las horas triples se debe multiplicar el salario base diario por el número de horas extras y luego multiplicarlo por 200%, y
- d) Para la obtención del resultado de pago, es necesario hacer la sumatoria de los montos obtenidos en los pasos a), b) y c).

10. ¿El tiempo extra se considera para el cálculo de prestaciones laborales, como vacaciones o aguinaldo?

R: En México, el tiempo extra no se considera para el cálculo de prestaciones laborales como vacaciones o aguinaldo. Las prestaciones laborales se calculan generalmente con base en el salario ordinario sin incluir el tiempo extra.

11. ¿Se deben incluir las horas extras en el registro de la nómina?, ¿hay algún formato o documentación específica requerida por la ley?

R: Si, las horas extras deben incluirse en el registro de la nómina. Es importante que los patrones registren de manera adecuada las horas extras trabajadas por sus empleados para cumplir con las obligaciones legales y asegurar el pago correcto de los salarios.

En cuanto a la documentación específica requerida, no hay un formato único establecido por la ley para registrar las horas extras en la nómina; sin embargo, es recomendable que los patrones cuenten con un sistema o procedimiento para registrar y documentar las horas extras de los empleados de forma clara y precisa.

Es importante mantener registros precisos y actualizados de las horas extras, ya que pueden ser sujetas a verificación por parte de las autoridades laborales en caso de una auditoría o reclamación por parte de los empleados.

12. ¿Qué salario es el utilizado para el cálculo de tiempo extra?

R: El salario base, el cual es la retribución fija expuesta en un contrato, que cobra un trabajador por prestar sus servicios. Se fija por unidad de tiempo, obra o comisión (artículo 83 de la LFT); es decir, por el tiempo de trabajo efectivamente prestado, o por el trabajo en concreto realizado.

13. ¿Cuál es la sanción por incumplimiento a la remuneración por tiempo extraordinario?

R: Legalmente el incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, comprendidas en un contrato ley o colectivo de trabajo, se sancionará por multas equivalente de 250 a 5,000 veces la unidad de medida y actualización (UMA; artículo 1000 de la LFT).

14. ¿Qué es la UMA?

R: De conformidad con la LDVUMA, se conoce como la unidad para determinar el importe del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, de las entidades federativas y de la Ciudad de México, así como en las disposiciones jurídicas que emanen de dichas leyes (artículo 2, fracción III, de la LDVUMA).

Se establece anualmente y se basa en la inflación y el incremento del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC).

15. ¿Cuál es el impacto fiscal del tiempo extra en la nómina?

R: Para efectos del ISR, según lo establecido en el artículo 93, fracción I, de la LISR el tiempo extra cubierto por el empleador será un pago por sueldos y salarios.

Trabajadores	Exención del impuesto
Quienes perciban un salario mínimo considerado en \$207.44 para 2023	La percepción por concepto de horas extras será totalmente exenta si está dentro del límite laboral permitido (máximo tres horas diarias, y un máximo de tres veces a la semana). Las horas que excedan lo establecido en la LFT están totalmente gravadas.
Los trabajadores cuyo salario sea mayor al mínimo	Tendrán exentas de impuesto el 50% de las horas que estén dentro del límite laboral establecido en la LFT, sin que la exención adicionada con el día de descanso laborado supere el equivalente a cinco veces la UMA. Las horas adicionales a dicho tope estarán totalmente gravadas.

16. ¿Cómo se integra el tiempo extra al salario base de cotización (SBC)?

R: El artículo 27, fracción IX, de la LSS muestra como excluyente del salario base de cotización (SBC) al tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la LFT; es decir, que no se integrará al SBC el tiempo extraordinario, cuando:

- No exceda de tres horas diarias.
- No exceda de tres veces en una semana.

Si bien, el último párrafo del artículo 27 de la LSS señala que en caso de que la prestación otorgada por el patrón rebase los límites establecidos, se integrará al SBC el excedente.

Por tanto, el tiempo extraordinario que esté fuera de los máximos permitidos por la ley laboral, automáticamente formará parte del SBC.

17. ¿Cuál es el impacto de las horas extras en el impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal?

R: Se trata de un impuesto estatal destinado a personas físicas, morales o autónomas que genere ingresos en México y pague percepciones a sus colaboradores. En otras palabras, corresponde a todas las personas que desarrollen el rol de jefe en una empresa.

Con respecto a lo estipulado en el Código Financiero del Estado de México y Municipios (2023), artículo 56, están obligadas al pago de este impuesto las personas físicas y jurídicas colectivas que realicen pagos en efectivo o especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal.

En ese sentido, la fracción II de este mismo artículo establece que los pagos de tiempo extraordinario de trabajo están considerados dentro de las remuneraciones al trabajo, por lo tanto, son parte del pago de este impuesto. Así bien, conforme a lo establecido en el artículo 57 del Código Financiero del Estado de México y Municipios, el impuesto se determinará aplicando la tasa del 3.0% sobre el monto total de los pagos efectuados por concepto de remuneraciones al trabajo personal.



**Un contador
te está leyendo
ANÚNCIATE**

55-5998-8903 y 04
ventas@casiacreaciones.com.mx

CASACREACIONES

Casos prácticos

Caso 1

Se realizará el cálculo de horas extras y su respectivo tratamiento fiscal para efectos de ejemplificación, con el siguientes supuesto contrato individual de trabajo, en donde se pueden observar las cláusulas con relación a la jornada y remuneración del trabajador.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

En el Estado de México a 01 de marzo de 2020, los que suscribimos el presente a saber: que celebran por una parte la persona moral denominada "Consortio A&A", representada por Bruno Díaz Hernández, a quien en lo sucesivo se le denominará para efectos de este contrato como "EL PATRÓN", y por la otra Fernanda Castillo López, por su propio derecho quien en delante de le denominará "EL EMPLEADO"; hacemos constar, que hemos convenido en celebrar un contrato individual de trabajo, al tenor de las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. El empleado se obliga a prestar sus servicios de manera personal y subordinada a "Consortio A&A", en el puesto de "Encargado de logística" quien en contraprestación se obliga al pago del salario a que se hace referencia en la Cláusula Tercera.

SEGUNDA. El empleado prestará sus servicios al patrón con una jornada de 9:00 a.m. A 6:00 p.m., de lunes a sábado, con una duración de 8 horas diarias y una hora de comida, contemplando laborar una jornada laboral diurna.

TERCERA. En remuneración a los servicios prestados por el empleado, "Consortio A&A", se obliga a pagar un salario diario de \$476.67 (cuatrocientos setenta y seis punto sesenta y siete pesos 00/100) mismo que se cubrirá los días quince y treinta de cada mes, de forma electrónica.

CUARTA. El empleado no podrá laborar más del tiempo señalado en la jornada legal, cuando por circunstancias extraordinarias se aumente la jornada de trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente se considerarán como extraordinarios y se pagarán, de conformidad con lo establecido en los artículos 66, 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, la remuneración serán pagadas en la quincena inmediata posterior e indicadas expresamente en el recibo de pago que para tal efecto emita, En caso de existir algún error, omisión o inconsistencia en el recibo de pago, El empleado deberá hacer la aclaración en ese momento; en la inteligencia que de firmarlo, se tendrán por liquidadas todas las cantidades adeudadas y las horas extras indicadas, como las efectivamente trabajadas por el período correspondiente.

QUINTA. Por cada seis días de trabajo. El empleado tendrá derecho a un día de descanso semanal con pago de salario íntegro conviniéndose de que dicho descanso se disfrutará el domingo de cada semana, de conformidad con lo establecido en el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, así mismo serán días de descanso obligatorios los contemplados dentro del artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTA. En los términos de lo establecido por las Leyes del Impuesto Sobre la Renta, del Seguro Social, y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, "Consortio A&A" queda facultada para llevar a cabo las retenciones o descuentos de las contribuciones reguladas por dichas leyes, a cargo del empleado.

Ambas partes se comprometen a cumplir con todo lo relativo a la Ley y sus Reglamentos.

SEPTIMA. El empleado que tenga más de un año de servicio disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, de 12 días laborables por lo menos, y aumentará en 2 días laborables, hasta llegar a 20, por cada año subsecuente a partir del segundo año; así como lo indica el artículo 76 de la "LFT". Por lo anterior, el empleado contara con una prima vacacional del 25% tal como lo establece el artículo 80 LFT.

OCTAVA. El empleado percibirá un aguinaldo anual, que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a 15 días de salario y cuando no haya cumplido el año de servicios, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional al tiempo trabajado, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

NOVENA. Ambas partes declaran que, respecto de las obligaciones y derechos que mutuamente corresponden y que no hayan sido motivo de cláusulas expresa en el presente contrato, se sujeta a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Desarrollo del caso práctico

Datos	
Empleado	Fernanda Castillo López
Puesto	Encargado de logística
Salario diario	\$476.67
Jornada	De 9:00 a.m. a 6:00 p.m.
Tipo de jornada	Diurna
Día de descanso	Domingos

1. El viernes 2 de mayo de 2023 el patrón informa a la empleada Fernanda Castillo que es necesario realizar actividades extraordinarias en la empresa para poder satisfacer la organización y supervisar el almacenaje y distribución de productos que serán vendidos en los próximos días; la empleada accede y ambos, en común acuerdo, deciden que los días en los que se realizará ese tiempo extraordinario serán a partir del día miércoles 17 de mayo, tres horas; jueves 18 de mayo, cinco horas, y viernes 19 de mayo, cuatro horas. Quedando como se muestra a continuación:

Desglose de horas	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Horas extras dobles (artículo 66 de la LFT)	–	–	3	3	3	–	Descanso
Horas extras triples (artículo 67 de la LFT)	–	–	–	2	1	–	–
Total	0	0	3	5	4	0	0

Se totalizan 12 horas extraordinarias:

Total de horas dobles	9
Total de horas triples	3

2. Para identificar el costo por hora, se divide el salario diario entre las ocho horas de su jornada del día:

- Para obtener el valor de las horas extra dobles, que es el valor del 100% más de la hora que percibe en un día, se multiplica el valor de la hora por dos.
- Para obtener el valor de las horas extra triples, que es el valor del 200% más de la hora que percibe en un día, se multiplica el valor de la hora por tres.

Valor por hora (salario diario \$476.67 ÷ 8 horas)	\$59.58
Valor hora doble (valor de la hora diaria 59.58 x 2)	\$119.17
Valor hora triple (valor de la hora diaria 59.58 x 3)	\$178.75

3. Después se multiplica el "total horas extra-dobles" por "valor de horas doble" y el "total horas extra-triples" por "valor hora triple".

Nueve horas extras dobles x \$119.17	\$1,072.53
Tres horas extra triples x \$178.75	\$536.25

Concepto	Importe horas
Total a pagar por horas extras dobles	\$1,072.53
Total a pagar por horas extras triples	536.25
Total	\$1,608.78

4. **Para efectos del ISR.** Es necesario identificar si son horas extra exentas o gravadas conforme a lo establecido en el artículo 93 de la LISR:

- La empleada sí es objeto del impuesto debido a que percibe un sueldo mayor al salario mínimo general.
- En el caso de las horas extra dobles sólo se realizará exención sobre el 50% del total de éstas, siempre y cuando el 50% no exceda de cinco UMA.
- En caso de que el 50% de horas exentas supere el valor de las cinco UMA, la diferencia se considerará como ingreso gravado para el ISR.
- Las horas triples serán gravadas al 100%, como lo señala la fracción II del artículo 93 de la LISR.

Valor de UMA (2023)	Valor de cinco UMA
\$103.74	\$518.70

Concepto	Importe horas	Exento horas dobles	Gravado horas dobles	Gravado horas triples
Total para horas extras dobles	\$1,072.53	\$518.70	\$553.83	-
Total para horas extras triples	536.25	-	-	536.25
Total	\$1,608.78	\$518.70	\$553.83	\$536.25

En este caso, el 50% de las horas extras dobles supera el valor de las cinco UMA permitidas, por lo que sólo será exenta la cantidad de \$518.70, que es el valor de las cinco UMA, y la diferencia pasará directamente a ser parte del importe gravado en el pago de nómina del trabajador.

Empleado(a): Fernanda Castillo López
 Jornada: Diurna
 Salario diario: \$476.67
 Periodo de pago: Quincenal

	Percepciones exentas	Percepciones gravadas		Deducciones
Sueldo		\$7,150.00	ISR	\$937.02
Horas extras dobles	\$518.70	553.83		-
Horas extras triples	-	536.25		-
Total percepciones	\$518.70	\$8,240.08	Total deducciones	\$937.02
Total a pagar				\$7,821.76

Cálculo del impuesto sobre la renta

Ingresos gravados	\$8,240.08
(-) Límite inferior (LI)	7641.91
(=) Diferencia	\$598.17
(x) Tasa	21.36%
(=) Impuesto marginal	\$127.77
(+) Cuota fija	809.25
(=) Impuesto	\$937.02
(-) Subsidio para el empleo (SPE)	0.00
(=) ISR a retener	\$937.02

5. Para efectos del IMSS. Para efectos del SBC, teniendo en cuenta que la empleada comenzó a laborar en la empresa el 1 de marzo del 2020; conforme a la cláusula séptima del contrato individual de trabajo, la empleada tiene derecho a 16 días de vacaciones y una prima vacacional correspondiente al 25% con base en el artículo 80 de la LFT, quedando en práctica como se muestra a continuación:

Cálculo de prima vacacional						
Salario diario	Días que le corresponde de vacaciones	Importe de vacaciones	Porcentaje de prima vacacional	Importe de prima vacacional	Días de prestación	Importe diario para la integración por prima vacacional
\$476.67	16	\$7,626.67	25%	\$1,906.67	365	\$5.22

De igual forma, en la cláusula octava del contrato del trabajador establece que se le pagará un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario.

Cálculo de aguinaldo

Salario diario	Días que le corresponden de aguinaldo	Importe total de aguinaldo	Días de prestación	Importe diario para la integración por aguinaldo
\$476.67	15	\$7,150.00	365	\$19.59

Cálculo de horas extras que integran el SBC

Monto de horas extras considerado para el SBC	Días de salario	Horas extras importe por día
\$536.25	7	\$76.61

Por lo anterior, y conforme a lo establecido en el artículo 30, fracción II, de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (LIMSS), el SBC de la empleada queda conformado de la siguiente manera:

Cálculo de SBC

Salario diario	Prima vacacional diaria	Aguinaldo diario	Horas extras diarias	SBC
\$476.67	\$5.22	\$19.59	\$76.61	\$578.09

Caso 2

En otro caso hipotético, podemos observar la siguiente información con relación al trabajador Juan Hernández Domínguez, el cual percibe el salario mínimo general. Se realizará el cálculo de horas extras y su respectivo tratamiento fiscal para efectos de ejemplificación.

CASIA CREACIONES

UN CONTADOR
TE ESTÁ LEYENDO

ANÚNCIATE

55-5998-8903 y 04
ventas@casiacreaciones.com.mx

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

En el Estado de México a 01 de enero de 2022, los que suscribimos el presente a saber: que celebran por una parte la persona moral denominada "Consortio AA", representada por Bruno Díaz Hernández, a quien en lo sucesivo se le denominará para efectos de este contrato como "El PATRÓN", y por la otra Juan Hernández Domínguez, por su propio derecho quien en delante de le denominará "EL EMPLEADO"; hacemos constar, que hemos convenido en celebrar un contrato individual de trabajo, al tenor de las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. El empleado se obliga a prestar sus servicios de manera personal y subordinada a "Consortio A&A", en el puesto de "Ayudante General" quien en contraprestación se obliga al pago del salario a que se hace referencia en la Cláusula Tercera.

SEGUNDA. El empleado prestará sus servicios al patrón con una jornada de 8:00 a.m. A 5.00 p.m., de lunes a sábado, con una duración de 8 horas diarias y una hora de comida, contemplando laborar una jornada laboral diurna.

TERCERA. En remuneración a los servicios prestados por el empleado, "Consortio A&A", se obliga a pagar un salario diario de \$207.44 (doscientos siete punto cuarenta y cuatro pesos 00/100) mismo que se cubrirá los días sábados de casa semana, de forma electrónica.

CUARTA. El empleado no podrá laborar más del tiempo señalado en la jornada legal, cuando por circunstancias extraordinarias se aumente la jornada de trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente se considerarán como extraordinarios y se pagarán, de conformidad con lo establecido en los artículos 66, 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, la remuneración serán pagadas en la semana siguiente e indicadas expresamente en el recibo de pago que para tal efecto emita, En caso de existir algún error, omisión o inconsistencia en el recibo de pago, El empleado deberá hacer la aclaración en ese momento; en la inteligencia que de firmarlo, se tendrán por liquidadas todas las cantidades adeudadas y las horas extras indicadas, como las efectivamente trabajadas por el periodo correspondiente.

QUINTA. Por cada seis días de trabajo. El empleado tendrá derecho a un día de descanso semanal con pago de salario íntegro conviniéndose de que dicho descanso se disfrutará el domingo de cada semana, de conformidad con lo establecido en el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, así mismo serán días de descanso obligatorios los contemplados dentro del artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTA. En los términos de lo establecido por las Leyes del Impuesto Sobre la Renta, del Seguro Social, y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, "Consortio A&A" queda facultada para llevar a cabo las retenciones o descuentos de las contribuciones reguladas por dichas leyes, a cargo del empleado.

Ambas partes se comprometen a cumplir con todo lo relativo a la Ley y sus Reglamentos.

SEPTIMA. El empleado que tenga más de un año de servicio disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, de 12 días laborables por lo menos, y aumentará en 2 días laborables, hasta llegar a 20, por cada año subsecuente a partir del segundo año; así como lo indica el artículo 76 de la "LFT". Por lo anterior, el empleado contara con una prima vacacional del 25% tal como lo establece el artículo 80 LFT.

OCTAVA. El empleado percibirá un aguinaldo anual, que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a 15 días de salario y cuando no haya cumplido el año de servicios, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional al tiempo trabajado, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

NOVENA. Las partes acuerdan en que el empleado recibirá vales de despensa por \$200.00 (Doscientos pesos 00/100) semanales entregados junto a su pago semanal, así mismo, el empleado tendrá derecho a recibir un apoyo para gastos de transporte de un 15% de su salario diario.

DECIMA. Ambas partes declaran que, respecto de las obligaciones y derechos que mutuamente corresponden y que no hayan sido motivo de cláusulas expresa en el presente contrato, se sujeta a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo

Desarrollo

Datos	
Empleado	Juan Hernández
Puesto	Ayudante general
Salario diario	\$207.44
Jornada	De 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
Tipo de jornada	Diurna
Día de descanso	Domingos

El día lunes el patrón solicitó al empleado Juan Hernández su apoyo para realizar actividades fuera de su horario laboral, en común acuerdo acordaron que el día martes 20 de junio trabajará dos horas extras, el día miércoles 21 de junio trabajará cinco horas extras y el día viernes 22 serán tres horas extras.

Desglose de horas	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Horas extras dobles (artículo 66 de la LFT)	-	2	3	-	3	-	DESCANSO
Horas extras triples (artículo 67 de la LFT)	-	-	2	-	-	-	-
Total	0	2	5	0	3	0	0

Total horas dobles	8
Total horas triples	2

2. Para identificar el costo por hora, se divide el salario diario entre las ocho horas de su jornada del día:

- Para obtener el valor de las horas extra dobles, que es el valor del 100% más de la hora que percibe en un día, se multiplica el valor de la hora por dos.
- Para obtener el valor de las horas extra triples, que es el valor del 200% más de la hora que percibe en un día, se multiplica el valor de la hora por tres.

Valor por hora (salario diario 207.44 ÷ 8 horas)	\$25.93
Valor hora doble (valor de la hora diaria 25.93 x 2)	\$51.86
Valor hora triple (valor de la hora diaria 25.93 x 3)	\$77.79

Después se multiplica el "total horas extra dobles" por "valor de hora doble" y el "total horas extra triples" por "valor hora triple).

Ocho horas extras dobles x \$51.86	\$414.88
Dos horas extra triples x \$77.79	\$155.58
Total a pagar por horas extras dobles	\$414.88
Total a pagar por horas extras triples	155.58
Total	\$570.46

3. Para efectos del ISR. En este caso, el trabajador percibe el salario mínimo, por lo que se aplicará lo establecido en el artículo 93, fracción I, de la LISR; es decir, las horas dobles no serán objeto de impuesto:

Las horas triples serán gravadas al 100%, como lo señala la fracción II del artículo 93 de la LISR:

	Importe horas	Importe exento	Importe gravado
Total a para horas extras dobles	\$414.88	\$414.88	-
Total a para horas extras triples	155.58	-	155.58
Total	\$570.46	\$414.88	\$155.58

Empleado: Juan Hernández Domínguez
Jornada: Diurna
Salario diario: \$207.44
Periodo de pago: Semanal

	Percepciones exentas	Percepciones gravadas		Deducciones
Sueldo	-	\$1,452.08	ISR	\$43.48
Horas extras dobles	\$414.88	-		-
Horas extras triples	-	155.58		-
Total percepciones		\$2,022.54	Total de deducciones	\$43.48
Total a pagar				\$1,979.06

Cálculo del ISR	
Ingresos gravados	\$1,607.66
(-) LI	1458.04
(=) Diferencia	\$149.62
(x) Tasa	10.88%
(=) Impuesto marginal	\$16.78
(+) Cuota fija	85.61
(=) Impuesto a retener	\$101.89
(-) SPE	58.38
(=) ISR a retener	\$43.48

4. Cálculo SBC. Como muestra el contrato laboral en su cláusula séptima, el trabajador tiene derecho a 12 días de vacaciones y una prima vacacional del 25%, considerando su ingreso a la empresa el 1 de enero del 2023.


Cálculo de prima vacacional						
Salario diario	Días que le corresponde de vacaciones	Importe de vacaciones	Porcentaje de prima vacacional	Importe de prima vacacional	Días de prestación	Importe diario para la integración por prima vacacional
\$207.44	12	\$2,489.28	25%	\$622.32	365	\$1.70

El empleado recibirá un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario.

Cálculo de aguinaldo				
Salario diario	Días que le corresponden de aguinaldo	Importe total de aguinaldo	Días de prestación	Importe diario para la integración por aguinaldo
\$207.44	15	\$3,111.60	365	\$8.52


Cálculo del apoyo de transporte		
Salario diario	Porcentaje de apoyo para transporte	Importe que integra al SBC
\$207.44	15%	\$31.12

Cálculo de horas extras que integran el SBC		
Monto de horas extras considerado para el SBC	Días laborados	Horas extras importe por día
\$155.58	7	\$22.23




**Un contador te está leyendo
anúnciate**

55-5998-8903 y 04 ventas@casiacreaciones.com.mx



Cálculo de SBC					
Salario diario	Prima vacacional diaria	Aguinaldo diario	Apoyo transporte diario	Horas extras diarias	SBC
207.44	\$1.70	\$8.52	\$31.12	\$22.23	\$271.01

Ahorros y beneficios: Dentro de los ahorros que se obtienen al conocer la determinación y el cálculo del tiempo extraordinario, contemplando las disposiciones legales, se pueden considerar la ausencia de sanciones, multas y, en su caso, requerimientos por parte de las autoridades pertinentes; asimismo, permite prevenir conflictos con los colaboradores en caso de llevar un inadecuado manejo de estos escenarios.

De manera que los beneficios que se obtienen al conocer el efecto fiscal y laboral sobre el tiempo extraordinario van relacionados al cumplimiento legal, la adecuada aplicación de este proceso permite conocer las deducciones fiscales correspondientes considerando que puede ayudar a reducir la carga tributaria, también el conocer este cálculo permite mejorar la gestión efectiva del tiempo, la asignación adecuada de tareas y la implementación de políticas y procedimientos que fomenten un uso óptimo de las horas de trabajo dentro de una entidad, para así evitar el tiempo extraordinario, que consiste en un gasto mayor para la entidad. 

Dr. Juan Pedro Benitez Guadarrama

Docente investigador de la Universidad Autónoma del Estado de México, campus Ecatepec, y de la Escuela Superior de Estudios Humanísticos del Corporativo Universitario México. Miembro honorario del Colegio Profesional de Contadores Públicos en Ecatepec.

Pasante en la U. en C. Adamari de Jesús Avena Medina

Pasante de la licenciatura en contaduría de la Universidad Autónoma del Estado de México, Centro Universitario UAEM-Ecatepec.

Dr. Francisco Zorrilla Briones

Docente e investigador del Instituto Tecnológico Nacional de México de Ciudad Juárez.

Mtra. en A. Jorge Enrique Zamora Pérez

Docente investigador y director de posgrado de la Escuela Superior de Estudios Humanísticos y del Corporativo Universitario México.