

## Tesis

**Registro digital:** 2026138

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito **Undécima Época**

**Materia(s):** Laboral

**Tesis:** III.4o.T.6 L (11a.)

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación.

**Tipo:** Aislada

**Publicación:** viernes 10 de marzo de 2023 10:13 h

TIEMPO EXTRAORDINARIO. FORMA DE CUANTIFICAR SU PAGO COMO SANCIÓN CUANDO EL PATRÓN NO ACREDITA LA JORNADA LABORAL Y SE TRABAJAN MENOS DE TRES DÍAS A LA SEMANA.

Hechos: En un juicio laboral se reclamó el pago de cuatro horas extras por cinco días a la semana de un año, con excepción de que en una semana sólo se laboraron dos días de tiempo extraordinario. El patrón no demostró la jornada de trabajo y la responsable condenó a la demandada a pagar nueve horas extras a la semana por todo el tiempo reclamado, por lo que multiplicó el 100 % (cien por ciento) más del salario que correspondía por todas las semanas reclamadas. Inconforme, la patronal sostuvo que la cuantificación era incorrecta.

Criterio jurídico: 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, 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; 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.



CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 255/2022. Comisión Nacional Forestal. 6 de enero de 2023. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretaria: Yolitzma Yasmín Rosales Márquez.

Esta tesis se publicó el viernes 10 de marzo de 2023 a las 10:13 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

