



DISMINUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL ASPECTOS CONTROVERSIALES

C.P.C. Y DRA. VIRGINIA RÍOS HERNÁNDEZ
INTEGRANTE DE LA CROSS DEL IMCP



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 Mancada
Vicepresidente Fiscal

L.C.P. y Mtro. Didier García Maldonado
Presidente de la CROSS

C.P. Fidel Serrano Rodulfo
Responsable de este Boletín



El aliado estratégico de México

Es miembro de



JUNIO DE 2026
NÚMERO 21



“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



DISMINUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL ASPECTOS CONTROVERSIALES

C.P.C. Y DRA. VIRGINIA RÍOS HERNÁNDEZ
INTEGRANTE DE LA CROSS DEL IMCP

INTRODUCCIÓN

Con fecha 3 de marzo de 2026 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación*, la reforma constitucional en materia de reducción a la jornada laboral y tiempo adicional permitido. De acuerdo con su Artículo Primero Transitorio, entró en vigor el mismo día de su publicación, sin que en realidad tuviera algún efecto, pues no se había publicado la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT).

El 1º de mayo fue publicada la reforma a la LFT. Además de lo relativo a la reducción de la jornada laboral y el tiempo adicional permitido, se establecieron obligaciones con sus correspondientes multas por no cumplirlas. También, de acuerdo con su Artículo Primero Transitorio, su entrada en vigor fue el mismo día de su publicación.

No obstante, la desafortunada redacción de algunos artículos, ha traído como consecuencia diversas interpretaciones que hacen necesario el análisis y la propuesta de medidas que logren una mejor aplicación y disminuyan los efectos negativos para las partes involucradas que, en primer lugar, son las personas trabajadoras y quienes les emplean.



ABREVIATURAS UTILIZADAS

DOF	Diario Oficial de la Federación
LFT	Ley Federal del Trabajo
UMAS	Unidades de medida y actualización
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
RACERF	Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización
SAT	Servicio de Administración Tributaria
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
ISR	Impuesto Sobre la Renta

DESARROLLO

En esta sección, para resaltar el tema del artículo, se añade énfasis a los términos relacionados con:

- Circunstancias extraordinarias.
- Trabajo extraordinario.
- Tiempo extraordinario.
- Jornada extraordinaria.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Se reformó la fracción IV del apartado A del artículo 123, para establecer que la jornada laboral será de 40 horas semanales, indicando que, por cada seis días de trabajo, las personas trabajadoras deberán disfrutar por lo menos, de un día de descanso con goce de salario íntegro.

La fracción XI también fue reformada, como sigue:

Cuando por **circunstancias extraordinarias** deban aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por este tiempo un cien por ciento más de lo fijado para las horas ordinarias. 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.



La prolongación del **tiempo extraordinario** que supere lo establecido en el párrafo que antecede, obliga a la persona empleadora a pagar doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria conforme a lo establecido en la Ley de la materia.

[...]

En esta fracción se indica: “cuando por circunstancias extraordinarias se deban aumentar las horas de la jornada”; sin embargo, ¿qué significa esto? La Real Academia Española define el término “extraordinario”:

extraordinario, ria

Fuera del orden o regla natural o común.

Sinónimos:

-extra, excepcional, asombroso, insólito, singular, raro, extraño, inusual, inhabitual, impresionante, sensacional, sorpresivo, sobresaliente [...]

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En relación con la reforma de la fracción XI, del apartado A del artículo 123 constitucional, se modificaron dos artículos: 66 y 68.

La nueva redacción del artículo 66 de esta ley, está vinculada con el primer párrafo de la fracción XI referida, estableciendo:

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. 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.



A estas horas comúnmente las identificamos como horas “dobles”.

Por su parte, el artículo 68 de la misma ley, asociado con el segundo párrafo de la fracción XI, señala:

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

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

Hasta el 30 de abril de 2026, no había una sola hora adicional a las del artículo 66 que estuviera permitida. Desde el 1º de mayo, de acuerdo con el artículo 68, se autorizan 4 más a las fijadas por el artículo 66. Estas horas son normalmente llamadas “triples”

No obstante, el artículo Cuarto Transitorio, del decreto de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, dice:

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

No hay alguna referencia en los transitorios ni en el texto de la ley, a que las 4 horas adicionales señaladas en el artículo 68 sean autorizadas



después de la entrada en vigor del decreto, es decir, del 1° de mayo, por lo que estrictamente, si bien las 12 “dobles” a que se refiere el artículo 66 entrarán paulatinamente, las 4 “triples” ya desde el inicio de la vigencia del multicitado decreto, entraron en vigor, por lo tanto, tendríamos:

AÑO	HORAS EXTRAS “DOBLES”	HORAS EXTRAS “TRIPLES”	TOTAL DE HORAS PERMITIDAS
2026	9	4	13
2027	9	4	13
2028	10	4	14
2029	11	4	15
2030	12	4	16

PROBLEMÁTICA

El problema reside en que las autoridades laborales han manifestado que las personas empleadoras pueden cubrir sus requerimientos de jornada, pagando “horas extras” a sus trabajadores, para que, en 2030, cuando la jornada laboral normal en todo el país no pueda exceder de 40 horas, no se afecte al sector productivo. Esto podría dar como resultado que las personas trabajadoras laboren de manera fija un determinado número de horas adicionales a su jornada, las cuales serían retribuidas como marca la ley.

Si actualmente un negocio maneja jornadas de 48 horas a la semana, es decir, 8 horas laborables en 6 días, podría hacer una combinación de acuerdo con sus necesidades. Por ejemplo:

Del lunes al jueves 6 horas de jornada normal	=	24 horas
Viernes y sábado 8 horas de jornada normal	=	16 horas
Del lunes al jueves 2 horas extras diarias “dobles”	=	8 horas permitidas. (Artículo 66)
Total laborado en la semana	=	48 horas.

Por supuesto, que esto implica un costo adicional para la persona empleadora, pues tendrá un incremento de casi un 30% en sus costos,



únicamente por el pago del tiempo laborado, como podemos observar en el siguiente caso hipotético:

Salario mensual \$18,000; salario semanal \$4,200; salario diario \$600; salario por hora normal \$75; retribución por horas de trabajo extraordinario “dobles” \$150.

Con la reforma, en 2030, trabajando 48 horas por semana:

Salario semanal \$4,200.00 + \$1,200 de 8 horas dobles en jornada diurna.

Como puede observarse, los \$1,200.00 representan el 28.57% adicional a lo que pagaba con jornada de 48 horas, considerando únicamente el pago por el trabajo realizado.

SEGURIDAD SOCIAL

La Ley del Seguro Social (LSS), en su artículo 27, excluye ciertos pagos de la integración del salario base de cotización. La fracción IX de este artículo dice:

Artículo 27 LIMSS [...]

No integrarán salario [...]

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

La misma redacción se encuentra en el artículo 32 del Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos de la Ley del INFONAVIT.

Dada la redacción, podríamos válidamente interpretar que en el ejemplo presentado, no habría integración alguna, pues las 8 horas adicionales



que se pagarían cada semana están dentro de los márgenes señalados en la LFT.

Sin embargo, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) ha manejado el criterio de que cuando se labora de manera permanente tiempo adicional a la jornada normal, ya no se está en el supuesto de que es por **causas extraordinarias**, por lo que, en sus revisiones, integra al salario dichas cantidades, considerando que se vuelve un pago ordinario, previamente conocido.

Por otra parte, si las personas empleadoras decidieran contratar a otra persona para que trabaje las 8 horas faltantes para completar las 48 que necesita, el costo sería mayor, ya que independientemente de que se hiciera un contrato por semana o jornada reducidas, la cotización al Seguro Social no podrá ser inferior a un salario mínimo vigente en la Ciudad de México, como lo establece el artículo 62 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, por lo que independientemente del pago por el tiempo laborado, debería pagar las cuotas del Seguro Social y del INFONAVIT, calculadas con salario mínimo, ¡como si hubiera trabajado todo el mes!

CONCLUSIÓN

El IMSS debe cambiar sus criterios para señalar que aun cuando se pague el tiempo por ampliación de la jornada laboral de forma periódica y fija, no integrará el salario, como ya se indica, si está dentro de los márgenes que establece la LFT.



Adicionalmente, es importante que se promueva la generación de más empleos y oportunidades para las personas jóvenes; que puedan integrarse a la vida laboral y que, si se contratan para trabajar un día, dos, o los que sean, menos de los días laborables de la semana, o bien, algunas horas por día, percibiendo el pago proporcional a lo correspondiente a una jornada completa, puedan cotizar con lo realmente percibido, como en la actualidad se cotiza por los trabajadores del hogar.

De esta forma, habría mayor oferta de empleos, más oportunidades para las personas que quieren contratarse y menor costo para el sector empresarial.