



**COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS  
“UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA”, A.C.**

**Boletín No. 100  
Seguridad Social  
y Laboral  
JUNIO 2026**

---

## **COMISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL Y LABORAL**

---

### **“REFORMA DE LA JORNADA LABORAL NUEVOS LIMITES DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO”**

---

**C.P.C. Fernando Santana  
Ballesteros  
Presidente Consejo  
Directivo**

**C.P.C. Gerardo Gutiérrez  
Hernández  
Vicepresidente General**

**C.P.C., Jose de Jesús  
Preciado Arteaga  
Vicepresidente de  
Calidad**

**C.P.C. Ramón Macías  
Reynoso  
Vicepresidente de  
Asuntos Fiscales**

**“Por una contaduría  
Pública con Excelencia  
y Nacionalista”**



**[ccpudg@ccpudg.org.mx](mailto:ccpudg@ccpudg.org.mx)  
[www.ccpudg.org.mx](http://www.ccpudg.org.mx)**



#### **INTRODUCCIÓN**

El 1 de mayo de 2026 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de reducción de la jornada laboral, entrando en vigor el mismo día de su publicación. Entre los cambios más relevantes destacan las modificaciones al régimen de horas extraordinarias, las cuales impactarán directamente la organización de las jornadas de trabajo, la administración de nómina y el cumplimiento de obligaciones en materia laboral y de seguridad social.

#### **MARCO NORMATIVO**

DECRETO 1 de mayo de 2026 por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de reducción de la jornada laboral.

Ley Federal de Trabajo (LFT).

#### **ANTECEDENTES**

Antes de la presente reforma la Ley Federal del Trabajo establecía una jornada máxima de 48 horas semanales para la jornada diurna, distribuida generalmente en seis días de trabajo y uno de descanso.

Cuando un trabajador presta sus servicios más allá de la jornada legal pactada, se generan horas extraordinarias. De acuerdo con la legislación anterior:

- Las primeras nueve horas extraordinarias por semana deben pagarse al doble del salario correspondiente, siempre y cuando no excedan de tres horas diarias y tres veces a la semana.
- Las horas que excedan de nueve horas extraordinarias semanales deben pagarse al triple.
- El trabajo extraordinario no debe convertirse en una práctica permanente.

Asimismo, el incumplimiento de estas disposiciones puede generar contingencias laborales y sanciones para el empleador.

## DESARROLLO

La reducción de la jornada laboral de conformidad con el artículo Segundo Transitorio del Decreto será gradualmente hasta alcanzar las 40 horas semanales.

| Año  | Jornada Laboral |
|------|-----------------|
| 2026 | 48              |
| 2027 | 46              |
| 2028 | 44              |
| 2029 | 42              |
| 2030 | 40              |

Asimismo, el Tercer Transitorio establece que el periodo comprendido del 1 de mayo al 31 de diciembre de 2026 permitirá a las personas trabajadoras y empleadoras realizar los ajustes necesarios para adecuar sus procesos de trabajo a las nuevas disposiciones legales.

Es importante destacar que, conforme al Séptimo Transitorio, la reducción de la jornada laboral no podrá implicar disminución alguna en los salarios, prestaciones o derechos adquiridos de las personas trabajadoras.

Uno de los cambios más importantes de la reforma consiste en la modificación del artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo. Anteriormente, dicho artículo establecía que la jornada podía prolongarse por circunstancias extraordinarias hasta por tres horas diarias y no más de tres veces por semana, permitiendo un máximo de nueve horas extraordinarias semanales.

Con la reforma, el artículo 66 dispone que:

***"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. 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."***

Esto significa que la legislación amplía gradualmente el número de horas extraordinarias permitidas, acompañando la reducción progresiva de la jornada ordinaria.

El incremento de horas extraordinarias Conforme al Cuarto Transitorio del Decreto será gradualmente de la siguiente manera:

| Año  | Horas Extras |
|------|--------------|
| 2026 | 9            |
| 2027 | 9            |
| 2028 | 10           |
| 2029 | 11           |
| 2030 | 12           |

Al concluir el periodo de transición, las personas trabajadoras podrán laborar hasta 12 horas extraordinarias por semana, distribuidas en hasta cuatro horas diarias durante un máximo de cuatro días por semana, en resumen, quedaría de la siguiente manera:

| Año  | Jornada Laboral | Horas Extras (Dobles) | Horas Extras (Triples) |
|------|-----------------|-----------------------|------------------------|
| 2026 | 48              | 9                     | Sin tope               |
| 2027 | 46              | 9                     | Tope de 4              |
| 2028 | 44              | 10                    | Tope de 4              |
| 2029 | 42              | 11                    | Tope de 4              |
| 2030 | 40              | 12                    | Tope de 4              |

Las horas extraordinarias laboradas dentro de los límites autorizados deberán pagarse con un cien por ciento adicional sobre el salario correspondiente a las horas ordinarias de trabajo. En otras palabras, las horas extraordinarias autorizadas continúan pagándose al doble.

La reforma también modifica el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo límites expresos a la prolongación extraordinaria de la jornada.

Con la reforma el artículo 68 dispone que:

***“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 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 correspondiente a las horas de la jornada”.***

En consecuencia, las horas extraordinarias que excedan el límite permitido del artículo 66 de la LFT deberán pagarse con un 200% adicional sobre la hora ordinaria, dichas horas excedentes no podrán superar cuatro horas por semana.

¿Qué cambia respecto al régimen anterior?

Uno de los aspectos más relevantes de la reforma es que, además de regular el pago de las horas extraordinarias, establece un límite máximo legal al tiempo extraordinario.

Bajo el régimen anterior:

- Existía un límite de nueve horas extraordinarias semanales.
- Las horas excedentes se pagaban al triple.
- No existía un límite máximo expreso respecto al número total de horas extraordinarias que podían laborarse.

En la práctica, era posible que algunas empresas continuaran utilizando jornadas extraordinarias excesivas, siempre que asumieran el pago correspondiente.

Con la reforma:

- Se amplía gradualmente el límite de horas extraordinarias permitidas hasta doce horas semanales.
- Las horas excedentes continúan pagándose al triple.
- Se establece un límite máximo de cuatro horas excedentes por semana.

Por lo tanto, el tiempo extraordinario total no podrá exceder de dieciséis horas semanales:

- 12 horas extraordinarias autorizadas (dobles).
- 4 horas extraordinarias excedentes (triples).

Lo anterior representa una medida orientada a proteger la salud, seguridad y bienestar de las personas trabajadoras.

Para efectos del pago del tiempo extraordinario el artículo 66 establece que puede llegar hasta 12 horas por semana, distribuidas en hasta 4 horas diarias y 4 días por semana, esto en la práctica puede ocasionar confusión en la cuantificación.

Ejemplo:

Si un trabajador labora 5 horas extras en un día, hay dos posibles interpretaciones:

Interpretación 1:

De acuerdo con el artículo 66 la ley dice que las 12 horas semanales "podrán distribuirse en hasta 4 horas diarias", entonces la quinta hora ya no estaría dentro del límite autorizado. Bajo esta lectura:

- 4 horas pago doble (art. 67).
- 1 hora excedente pago triple (art. 68).

#### Interpretación 2:

El artículo 68 habla de la prolongación extraordinaria que supere lo establecido en el artículo 66 y la limita a 4 horas por semana. Si un trabajador hace 5 horas extras un solo día, pero en toda la semana acumula únicamente 5 horas extras, podría argumentarse que no ha rebasado las 12 horas semanales y, por tanto, todas serían dobles.

El inconveniente es que el propio artículo 66 no sólo fija un límite semanal, sino también una forma de distribución: hasta 4 horas diarias.

En este sentido la interpretación 1 sería la adecuada porque el artículo 66 no sólo limita el total semanal, sino también la distribución diaria. Si el legislador hubiera querido permitir 12 horas semanales sin importar cómo se distribuyeran, no habría incluido la frase: "...podrán distribuirse en hasta cuatro horas diarias..." Esa redacción parece establecer un límite diario expreso.

Para efectos de Integración al Salario Base de Cotización (SBC) de conformidad con el artículo 27, fracción IX, de la Ley del Seguro Social, el tiempo extraordinario no se integra al SBC siempre que se mantenga dentro de los márgenes permitidos por la Ley Federal del Trabajo. En consecuencia, con la implementación de la nueva reforma, existiría la posibilidad de excluir del SBC hasta un máximo de 12 horas extras por semana, sujetas a los nuevos lineamientos legales.

Para efectos del ejemplo que se expuso, el trabajador labora 5 horas extras en un día, la reforma permite hasta 4 horas extraordinarias por día, por lo tanto, 1 hora estaría excediendo el límite diario y en consecuencia debe integrarse al SBC.

La ausencia de evidencia documental suficiente puede derivar en observaciones, diferencias de cuotas, requerimientos o créditos fiscales.

La reforma incorpora mecanismos orientados a fortalecer el control y supervisión de las jornadas laborales. En consecuencia, los patrones deberán implementar sistemas que permitan acreditar de manera objetiva:

- Hora de entrada.
- Hora de salida.
- Tiempo efectivamente laborado.
- Horas extraordinarias autorizadas.
- Horas extraordinarias excedentes.
- Días de descanso.

Estos registros serán fundamentales para demostrar el cumplimiento de las disposiciones laborales y atender eventuales procedimientos de inspección o fiscalización. La omisión o manipulación del registro electrónico conlleva a una multa que va desde 250 a 5,000 UMAS (de \$29,327.50 hasta \$586,550.00) por infracción, las multas pueden capitalizarse por cada trabajador afectado o por cada inspección fallida, escalando el riesgo financiero exponencialmente.

#### **CONCLUSIÓN:**

La reforma en materia de reducción de la jornada laboral no sólo modifica el tiempo ordinario de trabajo, sino que redefine el esquema de horas extraordinarias en México.

La ampliación gradual hasta doce horas extraordinarias semanales, el establecimiento de un límite máximo de cuatro horas excedentes y el fortalecimiento de los mecanismos de control de jornada obligan a las empresas a revisar sus procesos internos y sistemas de administración de personal.

Desde la perspectiva de la seguridad social, la correcta identificación, registro y tratamiento de las horas extraordinarias será fundamental para garantizar el adecuado cumplimiento de las obligaciones patronales ante el IMSS e INFONAVIT, así como para minimizar riesgos derivados de revisiones o auditorías por parte de las autoridades competentes.

Por ello, resulta indispensable que empleadores tomen decisiones inmediatas para la aplicación gradual de la reforma y preparen oportunamente las estrategias necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones laborales y comerciales.

**ACLARACIÓN**

El contenido del presente estudio corresponde ilustrativamente a la opinión de los miembros de la Comisión de Seguridad Social y Laboral, del Colegio de Contadores Públicos "Universidad de Guadalajara, A. C.", así como de sus colaboradores, cuyo objetivo es única y exclusivamente el dar a conocer al lector dicha opinión, sin que con ella se pretenda orientar, influir o bien coadyuvar en forma alguna con el interés particular del interesado.

**ELABORADO POR LA COMISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL Y LABORAL:**

|                        |                                                             |
|------------------------|-------------------------------------------------------------|
| <b>PRESIDENTE:</b>     | C.P.C. M.D.F. MARÍA CONCEPCIÓN GUZMÁN AGUILAR               |
| <b>VICEPRESIDENTE:</b> | L.C.P. y M.D.L.S.S. VICTOR VIAIRA FLORES                    |
| <b>SECRETARIA:</b>     | L.C.P. y M.D.L.S.S. EDITH URIBE MICHEL                      |
| <b>TESORERO:</b>       | L.C.P. y M.D.L.S.S. JOEL QUEZADA MARTINEZ                   |
|                        | C.P.C. M.I. Y ABOGADO FELIPE DE JESÚS ARIAS RIVAS           |
|                        | C.P.C. ANTONIO DE JESÚS ARCE ARÉCHIGA                       |
|                        | L.C.P. MARÍA GARCÍA QUIÑONES                                |
|                        | C.P.C. GERARDO GUTIÉRREZ HERNÁNDEZ                          |
|                        | L.C.P., M.D.F. y M.D.L.S.S. GERARDO ERNESTO MARTINEZ CHÁVEZ |
|                        | C.P.C. MARÍA DE LOURDES DE LA CRUZ PÉREZ.                   |
| <b>COLABORADOR:</b>    | L.D. EMILIO LÓPEZ REYES Y LÓPEZ.                            |

Usted puede consultar éste y otros boletines en:

<http://ccpudg.org.mx/servicios/boletines-seguridad-social-laboral/>