De 48 a 40 horas

Efectos Laborales, Fiscales y de Seguridad Social

Expositor: C.P. Alberto Monroy Salinas

Fecha: 4 noviembre 2026

CAFICON S.A.
"CAPACITADORA FISCAL Y CONTABLE HERNANDEZ Y ASOCIADOS"

MÓDULO 1

Fundamentos y alcance de la reforma

Antecedentes de la OIT, trabajo digno, base constitucional, objetivos, alcance y transición 2026–2030.

La reducción de jornada es una evolución, no un hecho aislado

1919

8 horas / 48 semanales Industria

1935

Semana de 40 horas como norma social

1962

Reducción progresiva según condiciones nacionales

2026

México reforma Constitución y LFT con gradualidad

Lectura jurídica

La OIT orienta; la obligación exigible nace de la Constitución, la LFT y sus transitorios publicados en el DOF.

Fuentes: OIT, Convenios 1, 30 y 47; Recomendación 116; DOF 2026.

1. Fundamentos y Alcance de la Reforma Laboral
Antecedentes y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El origen de las reformas laborales estructurales en la legislación contemporánea se sustenta de manera sustancial en los convenios y marcos orientadores emanados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- **Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1948): Establece la plena autonomía de los trabajadores y empleadores para constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como para redactar sus estatutos y elegir a sus representantes sin injerencia de las autoridades.**

- **Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949): Introduce protecciones explícitas contra actos de discriminación antisindical y fomenta la negociación voluntaria entre empleadores y organizaciones de trabajadores para fijar condiciones de trabajo.**

- **Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998): Obliga a los Estados miembros a respetar y promover principios universales, entre los que destacan la libertad de asociación, la eliminación del trabajo forzoso, la erradicación del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.**

- **Agenda de Trabajo Decente: Promueve un marco donde el empleo remunerado se ejerza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, sirviendo como parámetro clave para los compromisos asumidos en tratados internacionales de comercio (como el T-MEC).**

La OIT propone alcanzar 40 horas por etapas

Principio

La semana de 40 horas es una norma social que puede alcanzarse gradualmente.

- **Considerar condiciones económicas y sociales de cada país.**
- Evitar reducción del salario por la disminución de horas normales.
- Aplicar métodos prácticos y progresivos con diálogo social.
- Controlar horas extraordinarias para que no sustituyan la reducción.

Fuente: OIT, Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116).

Trabajo digno conecta tiempo, ingreso, seguridad y derechos

Dignidad

Respeto pleno a la persona

Igualdad

No discriminación e igualdad sustantiva

Ingreso

Salario remunerador y prestaciones

Protección

Seguridad social y prevención de riesgos

Desarrollo

Capacitación y productividad compartida

Voz colectiva

Asociación, huelga y contratación colectiva

LFT Artículo 2o.

Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la **justicia social**, así como **propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.**



¿Qué es el trabajo digno o decente?

Es aquel en el que se **respeta plenamente** la **dignidad humana** del trabajador y se cumplen las siguientes condiciones:



Sin discriminación
por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.

Acceso a la seguridad social

Salario remunerador

Capacitación continua
para el incremento de la productividad con beneficios compartidos.

Condiciones óptimas de seguridad e higiene
para prevenir riesgos de trabajo.

Respeto a los derechos colectivos

Incluye el respeto irrestricto a:

- **Libertad de asociación**
- **Autonomía sindical**
- **Derecho de huelga**
- **Contratación colectiva**

Igualdad sustantiva

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.



¿Qué es la igualdad sustantiva?

Es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral.

Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.



El artículo 123 (decreto del 03/03/2026) fija 40 horas y redefine el tiempo extraordinario

Fracción IV · Jornada

- Máximo constitucional: 40 horas semanales, en los términos de la ley.
- Por cada seis días de trabajo: al menos un día de descanso con salario íntegro.
- La transición depende de la legislación secundaria.

Fracción XI · Extraordinario

- Pago con 100% adicional: hora al doble.
- Máximo permanente: 12 horas por semana.
- Distribución: hasta 4 horas diarias, máximo 4 días.

La reforma secundaria toca jornada, prueba y sanción (D.O.F. 01/05/2026)

Distribución	**Arts. 58–59**	Acuerdo de partes y máximo semanal
Duración diaria	**Art. 61**	8 diurna · 7 nocturna · 7.5 mixta
Tiempo extra	**Arts. 66–68**	Doble, triple y techos
Descanso	**Arts. 69 y 71**	Descanso semanal y prima dominical
Registro	**Art. 132 XXXIV**	Inicio y fin por medios electrónicos
Sanción	**Art. 994 IV Bis**	250 a 5,000 UMA

La reforma busca bienestar sin desorganizar la producción

Objetivos laborales

- Más tiempo de recuperación y convivencia.
- Menor exposición prolongada a fatiga y accidentes.
- Protección del salario y prestaciones.

Objetivos de implementación

- Transición escalonada hasta 2030.
- Flexibilidad de distribución por acuerdo.
- Trazabilidad electrónica y límites claros al extra.

Fuentes: DOF 2026; STPS, boletín 15/2026.

La jornada puede distribuirse; los máximos no se negocian

Ámbito	Sí permite	No permite
Días/horarios	Acuerdo empleador–trabajador	Renunciar a mínimos legales
Salario	Conservar salario y prestaciones	Reducirlos por trabajar menos horas
Turnos	Ajustarlos al servicio	Rebasar máximos diarios/semanales
Tiempo extra	Usarlo por circunstancia extraordinaria	Volverlo estructural o sin evidencia
Descansos	Programarlos y documentarlos	Suprimir pausa mínima o descanso

Regla práctica: el acuerdo organiza; no convalida un exceso.

Fuente: LFT, arts. 5, 58–61 y transitorios de reforma 2026.

La jornada puede distribuirse; los máximos no se negocian

Comparativo de artículos reformados de la LFT
Texto anterior al 30 de abril de 2026 frente a la reforma publicada el 1 de mayo de 2026.

Artículo	Hasta el 30/04/2026	A partir del 01/05/2026	Cambio principal
58. Jornada de trabajo	Definía la jornada como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón.	Conserva la definición y agrega que la jornada podrá distribuirse de común acuerdo entre empleadores y trabajadores.	Se incorpora expresamente la distribución consensuada.
59. Duración semanal	Permitía fijar la duración de la jornada sin exceder los máximos legales y distribuir horas para facilitar el descanso del sábado o una modalidad equivalente.	Establece una duración máxima ordinaria de 40 horas semanales.	Reducción gradual de 48 a 40 horas hasta 2030.
61. Jornada diaria	Máximo de 8 horas diurnas, 7 nocturnas y 7.5 mixtas.	Mantiene los límites de 8, 7 y 7.5 horas, respectivamente.	Se conserva la duración diaria y se actualiza la redacción.
66. Horas extraordinarias	Máximo de 3 horas diarias, hasta 3 veces por semana (9 horas).	Hasta 12 horas extraordinarias semanales, distribuidas en un máximo de 4 horas diarias y 4 días. Pago con 100% adicional.	Nuevo límite semanal con aplicación gradual.
67. Pago extraordinario	El segundo párrafo establecía el pago de horas extraordinarias con 100% adicional.	Se deroga el segundo párrafo. Permanece el primero, relativo al artículo 65.	El pago extraordinario al doble queda regulado en el artículo 66.

La jornada puede distribuirse; los máximos no se negocian

Comparativo de artículos reformados de la LFT
Texto anterior al 30 de abril de 2026 frente a la reforma publicada el 1 de mayo de 2026.

Artículo	Hasta el 30/04/2026	A partir del 01/05/2026	Cambio principal
68. Exceso de jornada	No existía obligación de trabajar más del tiempo permitido. El exceso de 9 horas extraordinarias semanales se pagaba con 200% adicional.	Regula hasta 4 horas adicionales a las previstas en el artículo 66, con pago de 200% adicional. Jornada total máxima de 12 horas diarias.	Se precisan límites y remuneración del tiempo extraordinario excedente.
69. Descanso semanal	Por cada 6 días de trabajo correspondía al menos un día de descanso con salario íntegro.	Conserva la misma regla esencial, con redacción actualizada.	No establece automáticamente dos días obligatorios de descanso.
71. Prima dominical	Prima mínima del 25% por trabajar en domingo.	Mantiene la prima mínima del 25%, con lenguaje actualizado.	Sin cambio en el porcentaje.
132, fracción XXXIV	No existía esta fracción.	Obliga a registrar electrónicamente el inicio y finalización de la jornada y proporcionar la información a la autoridad cuando se requiera, conforme a las disposiciones aplicables.	Nueva obligación de control electrónico.
994, fracción IV Bis	No existía esta fracción.	Establece multa de 250 a 5,000 UMA por incumplir la obligación del artículo 132, fracción XXXIV.	Nueva sanción específica.

Dos decretos convierten la política en obligación exigible

03 MAR 2026

Constitución
Art. 123

01 MAY 2026

LFT
Reglas y transitorios

01 ENE 2027

Primer descenso a 46 h y reglas generales del registro

2026 es año de vigencia y preparación: la jornada semanal permanece en 48 h, pero ya cambian horas extra y controles.

La gradualidad reduce dos horas por año desde 2027

Año	Jornada máxima	Horas extra al doble
2026	48 h	9 h
2027	46 h	9 h
2028	44 h	10 h
2029	42 h	11 h
2030	40 h	12 h

Además: hasta 4 h triples por semana por exceder el límite del art. 66, sin superar 12 h totales al día.

En 2026: 48 ordinarias, 9 dobles y hasta 4 triples

48

horas ordinarias máximas/semana

9

horas extra con 100% adicional

+4

máximo adicional al 200%

- **Hasta 4 horas extra por día y máximo 4 días por semana.**
- Ordinarias + extraordinarias nunca deben superar 12 horas en un día.
- El pago triple no convierte el exceso en práctica permitida; documente causa y corrija.
- No reducir salario ni prestaciones por la transición.

MÓDULO 2

Implementación de la nueva jornada

Comparativos, distribución semanal, turnos, descansos, contratos, reglamento interior, operación y costos.

La reducción semanal no elimina los máximos diarios

2026 · Punto de partida

- 48 h semanales.
- Máximos diarios: 8/7/7.5.
- 6×8 sigue siendo posible en diurna.
- Salario íntegro.

2030 · Meta

- 40 h semanales.
- Máximos diarios se conservan.
- 5×8 es la distribución natural, no la única.
- Mismo salario y prestaciones.

La reducción semanal no elimina los máximos diarios

Análisis del artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo

Contratación con salario por hora, derechos laborales y efectos de la reducción de la jornada laboral en México — 2026

Una empresa puede contratar trabajadores nuevos con un salario pactado por hora, siempre que se cumplan los requisitos del artículo 83 de la LFT y las demás disposiciones laborales y de seguridad social.

Sin embargo, existe una diferencia fundamental:

Pagar por hora no significa que la empresa pueda pagar únicamente las horas trabajadas sin respetar el ingreso mínimo diario, las prestaciones y los derechos laborales.

El artículo 83 permite establecer una remuneración por unidad de tiempo, pero no autoriza a eliminar obligaciones patronales ni a utilizar esta modalidad para evadir la reducción legal de la jornada.1. Cuadro explicativo del artículo 83 de la LFT

La reducción semanal no elimina los máximos diarios

1. Cuadro explicativo del artículo 83 de la LFT

Disposición	Explicación	Aplicación práctica
Salario por unidad de tiempo	Se establece en función del tiempo de prestación del servicio.	Pago por hora, día o periodo convenido.
Salario por unidad de obra	Se determina considerando el trabajo realizado.	Pago por piezas producidas o trabajos terminados.
Salario por comisión	Se vincula a las operaciones o ventas realizadas.	Comisiones a vendedores.
Salario a precio alzado	Se pacta una cantidad por un trabajo determinado.	Remuneración por una obra específica.
Otras modalidades	Se permiten otras formas de fijación salarial compatibles con la legislación.	Salario fijo más comisiones.
Convenio de pago por hora	Debe establecerse expresamente esta modalidad y convenirse una remuneración adecuada.	Contrato que especifique salario por hora y jornada.
Jornada máxima	El pago por hora no permite exceder los límites legales.	Respetar la jornada diaria y semanal aplicable.
Derechos laborales	Deben respetarse las prestaciones y derechos correspondientes al puesto.	Vacaciones, aguinaldo, descansos, prima vacacional y seguridad social.
Ingreso mínimo diario	El ingreso bajo esta modalidad no puede ser inferior al correspondiente a una jornada diaria.	No se puede utilizar una jornada de pocas horas para desconocer el mínimo legal.
Materiales y herramientas	En salario por unidad de obra deben precisarse las condiciones de materiales y herramientas proporcionados.	El patrón no puede cobrar el desgaste natural de las herramientas.

La reducción semanal no elimina los máximos diarios

2. ¿Se puede contratar por hora en cualquier empresa?

R. En principio, sí, en empresas comerciales, industriales y de servicios, siempre que exista una verdadera relación laboral, se respete la jornada aplicable y se cumplan las obligaciones correspondientes.

Tipo de empresa	Ejemplo de contratación	¿Es jurídicamente posible?
Comercio	Cajero por cuatro horas diarias	Sí, respetando el ingreso mínimo y las prestaciones.
Restaurante	Mesero para un turno de cinco horas	Sí, con las obligaciones laborales correspondientes.
Despacho contable	Auxiliar contable por seis horas diarias	Sí, con salario y jornada pactados.
Industria	Operador para un turno reducido	Sí, respetando las reglas de jornada y seguridad.
Escuela privada	Personal administrativo con jornada parcial	Sí, cumpliendo las condiciones laborales.
Empresa de logística	Personal para periodos de mayor actividad	Sí, sin exceder los límites legales.

La reducción semanal no elimina los máximos diarios

3. Ejemplos prácticos de contratación por hora

Para los siguientes ejemplos utilizaremos el salario mínimo general de 2026 de $315.04 diarios, vigente fuera de la Zona Libre de la Frontera Norte. En esa zona el mínimo es de $440.87 diarios.

Ejemplo 1. Contratación de un auxiliar administrativo por cuatro horas

Una empresa necesita contratar a una persona nueva para trabajar cuatro horas diarias, de lunes a viernes.

Concepto	Importe
Jornada diaria	4 horas
Días de trabajo	5
Salario pactado por hora	$80.00
Salario por día trabajado	$320.00
Remuneración por 20 horas trabajadas	$1,600.00
Descanso semanal remunerado, supuesto de un día	$320.00
Total semanal ilustrativo	$1,920.00

En este supuesto, el pago de $320 por día trabajado supera el salario mínimo general de $315.04.

La empresa deberá revisar también el descanso semanal, el contrato y las prestaciones aplicables. La remuneración por hora no elimina el derecho a vacaciones, aguinaldo, prima vacacional y afiliación al IMSS.

La reducción semanal no elimina los máximos diarios

Ejemplo 2. Contratación de un trabajador por tres horas
Una empresa pretende pagar $60 por hora a una persona que trabajará tres horas diarias.

Este esquema de $180 diarios no cumple con el mínimo legal.

La resolución de salarios mínimos de 2026 establece expresamente que el salario mínimo no puede fraccionarse por hora para pagar jornadas inferiores a las máximas legales.

Por lo tanto, la empresa no puede justificar un salario diario inferior al mínimo argumentando que la persona solamente trabaja tres horas.

Concepto	Importe
Horas diarias	3
Salario por hora	$60.00
Importe calculado	$180.00
Salario mínimo general diario 2026	$315.04
Diferencia respecto del mínimo	$135.04

4. Efectos en las cuotas del IMSS

La contratación por hora también debe analizarse conforme al artículo 29 de la LSS y al artículo 62 del Reglamento de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

Para una jornada reducida, el reglamento establece como punto de partida:

$$SBC = \frac{\text{Remuneraciones semanales computables}}{7}$$

Si el resultado es inferior al salario mínimo aplicable, debe ajustarse al mínimo, además de considerar las prestaciones que integran el salario conforme a las reglas correspondientes.

Esto significa que una jornada de cuatro horas no implica automáticamente pagar la mitad de las cuotas del IMSS.

5. ¿Puede utilizarse esta modalidad para enfrentar la reducción de jornada?

Sí, como mecanismo de organización del personal, pero no como forma de desconocer la jornada máxima ni reducir derechos adquiridos.

Estrategia	¿Es viable?	Consideración
Contratar personal nuevo para turnos parciales	Sí	Deben respetarse los mínimos salariales y prestaciones.
Contratar trabajadores por hora para cubrir horarios de mayor demanda	Sí	Requiere contratos y horarios claramente definidos.
Sustituir horas extraordinarias con personal adicional	Sí	Conviene comparar el costo de nuevas contrataciones con el de horas extras.
Reducir unilateralmente el salario de trabajadores actuales	No	La reducción de jornada no autoriza disminuir salarios o prestaciones.
Contratar por hora pagando menos del salario mínimo diario	No	Contraviene el artículo 83 y las reglas de salario mínimo.
Contratar personal por hora sin registrarlo en el IMSS	No	La modalidad salarial no elimina las obligaciones de seguridad social.

6. Conclusión para la asesoría laboral

El artículo 83 de la LFT permite a las empresas contratar trabajadores con salario por hora, incluidos trabajadores de nuevo ingreso, siempre que se respeten los derechos laborales.

Esta modalidad puede ayudar a organizar turnos, distribuir las horas de trabajo y atender necesidades operativas derivadas de la reducción gradual de la jornada laboral.

Sin embargo, no necesariamente genera un ahorro salarial o de seguridad social. El salario mínimo diario, los descansos, las prestaciones y las cuotas del IMSS pueden hacer que el costo de una contratación de jornada reducida sea proporcionalmente mayor al esperado.
Para tomar una decisión empresarial conviene comparar tres alternativas: reorganizar los turnos actuales, contratar personal adicional de jornada completa o incorporar trabajadores con jornada reducida.

El análisis debe incluir el costo total de nómina, las cuotas patronales, las prestaciones y la cobertura de horas que realmente necesita la empresa.

El tramo nocturno define la clasificación de la jornada

Tipo	Horario de referencia	Máximo diario
Diurna	06:00 a 20:00	8 horas
Nocturna	20:00 a 06:00	7 horas
Mixta	Combina ambos periodos	7.5 horas

Clave **Si el periodo nocturno alcanza 3.5 horas o más, la jornada se considera nocturna, no mixta.**

Distribuir no significa comprimir por encima del máximo diario

Año / opción	Distribución	Validación
2026	6 días × 8 h = 48	Compatible con jornada diurna
2027	5×8 h + 1×6 h = 46	Requiere sexto día y descanso
2028	5×8 h + 1×4 h = 44	Revisar costo de apertura
2030	5 días × 8 h = 40	Compatible con meta

No válido

5 días × 9.2 h para alcanzar 46: excede el máximo diario diurno antes de considerar extras.

Diseñe turnos desde la cobertura, no desde la plantilla actual



- **Añada relevos y traslapes sin convertirlos en extra habitual.**
- Clasifique correctamente jornada mixta/nocturna.
- Programe comida, descanso semanal, ausencias y capacitación.

La comida cuenta como jornada si la persona no puede salir

Jornada continua

- Descanso mínimo: 30 minutos.
- Debe aparecer en horario y registro.
- No puede renunciarse por acuerdo.

Prueba de cómputo

- Puede salir libremente: normalmente no computa.
- No puede salir: se considera tiempo efectivo.
- Documente acceso, relevo y condiciones reales.

Ejemplo: 08:00–16:30 con 30 min de comida y salida libre = 8 h efectivas; sin libertad de salida = 8.5 h.

Fuente: LFT, arts. 63 y 64.

El contrato debe describir la nueva realidad, no prometer imposibles

- **Duración y distribución de la jornada; horario o mecanismo para fijarlo.**
- Lugar/modalidad: presencial, móvil o teletrabajo, y reglas de disponibilidad.
- Días de descanso, pausas, turnos y rotación.
- Procedimiento de autorización y pago de tiempo extraordinario.
- Salario y prestaciones preservados; convenio modificatorio cuando proceda.
- Firma/consentimiento sin renuncia de derechos mínimos.

Fuente: LFT, arts. 24–25, 56, 58–61; transitorio de no disminución.

El contrato debe describir la nueva realidad, no prometer imposibles

1. ¿Por qué es necesario el Addendum?

- **Principio de Modificación de las Condiciones de Trabajo (Art. 57 de la LFT):** Cualquier cambio en los elementos esenciales del contrato laboral (jornada, horario, salario, descansos) debe quedar asentado por escrito y contar con el consentimiento de las partes (o por disposición legal/decreto federal).
- **Protección del Salario (Principio de Irrenunciabilidad de Derechos):** La reducción de la jornada **no debe implicar una disminución en el salario del trabajador**. El *addendum* sirve como certeza jurídica para dejar asentado que el salario diario o mensual se mantiene íntegro aunque se laboren menos horas.
- **Acreditación ante Inspecciones de la STPS:** Ante una inspección de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o un requerimiento del IMSS, la empresa debe justificar documentalmente el nuevo esquema de horarios y el cálculo de la jornada ordinaria vs. horas extraordinarias.

2. Elementos Clave que Debe Contener el Addendum

1. **Antecedentes / Sustento:** Hacer referencia a la reforma legal de la LFT o al acuerdo interno entre empresa y trabajador/sindicato que da origen a la disminución de la jornada.
2. **Especificación del Nuevo Horario y Jornada:**
    1. Definir claramente las nuevas horas semanales (ej. pasar de 48 a 40 horas).
    2. Detallar el horario de entrada, salida y el tiempo de refrigerio/comida.
3. **Ratificación del Salario Integrado:** Manifestar expresamente que la reducción de la jornada no afecta ni reduce el salario nominal, integrado o las prestaciones previamente pactadas.
4. **Cálculo de Horas Extraordinarias:** Dejar en claro que cualquier tiempo trabajado en exceso de la nueva jornada reducida se considerará y pagará como tiempo extraordinario conforme a la ley.
5. **Firma y Conformidad:** Firma autógrafa o digital avanzada del trabajador y del representante legal del patrón, expedida en dos tantos (uno para cada parte).

El contrato debe describir la nueva realidad, no prometer imposibles

3. ¿Qué pasa si la empresa cuenta con Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)?

Si en la centro de trabajo existe un **Sindicato** y un **Contrato Colectivo de Trabajo**, la modificación a la jornada debe gestionarse prioritariamente a través de un **convenio de modificación al CCT** depositado y registrado ante el **Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)**. Una vez modificado el CCT, se aplican los ajustes operativos en los contratos individuales o avisos internos.

El reglamento interior convierte la política en conducta observable

Horario	entradas, salidas, pausas y turnos
Asistencia	medio electrónico, incidencias y correcciones
Extra	quién solicita, autoriza y valida
Descanso	semanal, obligatorio y dominical
Disciplina	medidas proporcionales y debido proceso
Datos	acceso, conservación y privacidad

Fuente: LFT, arts. 422–425 y 132 fr. XXXIV.

El Reglamento Interior de Trabajo (RIT) establece las disposiciones obligatorias que regulan el desarrollo cotidiano de las actividades laborales dentro de una empresa o establecimiento. Su finalidad es proporcionar claridad sobre horarios, descansos, seguridad, disciplina y obligaciones aplicables a las personas trabajadoras y empleadoras.

1. Cuadro general de los artículos 422 al 425 de la LFT

Artículo	Disposición	Explicación y aplicación práctica
422	Concepto de Reglamento Interior de Trabajo	Es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y empleadores. No comprende las instrucciones exclusivamente técnicas o administrativas de ejecución de los trabajos.
423	Contenido obligatorio	Establece los once apartados que debe contemplar el reglamento, incluidos horarios, descansos, seguridad, permisos y medidas disciplinarias.
424	Elaboración y depósito	Debe formularse mediante una comisión mixta de representantes de trabajadores y patrón. Una vez acordado, debe depositarse ante el CFCRL (Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral) dentro de los ocho días siguientes a su firma.
424 Bis	Publicidad y consulta	El CFCRL (Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral) debe poner a disposición del público los reglamentos depositados, permitiendo su consulta gratuita por Internet.
425	Entrada en vigor y difusión	El reglamento surte efectos desde su depósito. Debe entregarse a los trabajadores y colocarse en lugares visibles del establecimiento.

2. Contenido obligatorio del Reglamento Interior de Trabajo — Artículo 423

Fracción	Disposición	Ejemplo de aplicación
I	Horarios de entrada, salida, comidas y descansos obligatorios.	Establecer entrada a las 9:00, salida a las 18:00 y un periodo para alimentos, respetando la jornada legal.
II	Lugar y momento de inicio y terminación de las jornadas.	Definir si la jornada inicia en oficinas, planta, sucursal u otro lugar de trabajo.
III	Días y horas de limpieza de instalaciones, maquinaria y herramientas.	Establecer horarios para limpieza y mantenimiento de las áreas de trabajo.
IV	Días y lugares de pago del salario.	Señalar los días de pago y la forma en que se informará al trabajador.
V	Derecho al uso de asientos o sillas con respaldo.	Regular la disponibilidad y utilización de sillas durante la jornada, conforme al artículo 132, fracción V, de la LFT.
VI	Prevención de riesgos laborales y primeros auxilios.	Incluir instrucciones de emergencia, rutas de evacuación y atención inicial ante accidentes.
VII	Protección de menores y trabajadoras embarazadas.	Prohibir la asignación de labores peligrosas o insalubres en los supuestos previstos por la ley.
VIII	Exámenes médicos y medidas preventivas de salud.	Establecer procedimientos para exámenes médicos aplicables conforme a la normativa laboral.
IX	Permisos y licencias.	Definir cómo solicitar permisos, justificar ausencias y tramitar licencias.
X	Medidas disciplinarias y procedimiento de aplicación.	Establecer faltas, sanciones y derecho de audiencia. La suspensión disciplinaria no puede exceder de ocho días.
XI	Otras disposiciones necesarias para el funcionamiento de la empresa.	Incorporar reglas de seguridad, orden y coordinación laboral acordes con la actividad empresarial.

Consideración importante: el reglamento no puede utilizarse para disminuir derechos reconocidos en la LFT, los contratos colectivos o los contratos-ley.

3. Procedimiento para elaborar y registrar el reglamento — Artículo 424

1. **Integración de la comisión mixta**

   Participan representantes de las personas trabajadoras y del patrón para elaborar el reglamento.

2. **Elaboración y revisión**

   Se incorporan las disposiciones del artículo 423 y se verifica que no contradigan las normas laborales.

3. **Firma del reglamento**

   Ambas representaciones acuerdan y suscriben el documento.

4. **Depósito ante el CFCRL**

   Cualquiera de las partes lo deposita dentro de los ocho días siguientes a su firma.

5. **Difusión y aplicación**

   El reglamento entra en vigor desde el depósito; debe entregarse a los trabajadores y exhibirse en lugares visibles.

Los trabajadores o el patrón pueden solicitar a los tribunales federales que se corrijan omisiones o disposiciones contrarias a la legislación, mediante el procedimiento especial colectivo previsto en el artículo 897 y siguientes de la LFT.

4. Medidas disciplinarias: aspectos que deben cuidarse

Aspecto	Regla legal	Riesgo de incumplimiento
Establecimiento de sanciones	Deben contemplarse en el reglamento y respetar la legislación laboral.	Sanciones sin sustento normativo.
Suspensión disciplinaria	Máximo ocho días.	Aplicación de suspensiones superiores al límite legal.
Derecho de audiencia	El trabajador debe ser escuchado antes de aplicar la sanción.	Imposición de medidas sin respetar el procedimiento.
Descuentos salariales	No pueden establecerse libremente como multas disciplinarias; deben respetarse las prohibiciones y límites legales.	Descuentos indebidos y reclamaciones laborales.
Aplicación de medidas	Deben observarse las reglas y procedimientos del reglamento.	Conflictos laborales por aplicación inconsistente.

Caso: un centro de distribución migra sin perder cobertura

Antes · 2026

- 60 personas; 6×8 h.
- Cobertura 06:00–22:00.
- 480 h-persona por cada 10 personas.
- Extra recurrente en cierres.

Diseño · 2027

- Dos células escalonadas.
- 5×8 h + sábado rotativo de 6 h.
- Banco de relevos, no banco de horas.
- Meta: extra solo por excepción.

Control **Simular demanda por franja de 30 minutos antes de contratar o pagar extra.**

El impacto operativo aparece donde faltan relevos y estandarización

Variable	Señal de riesgo	Respuesta
Capacidad	Colas al abrir/cerrar	Balancear demanda por franja
Cobertura	Puesto crítico sin relevo	Polivalencia y célula de respaldo
Calidad	Retrabajo al cambio de turno	Checklist de entrega
Ausentismo	Extra recurrente	Reserva y prevención
Supervisión	Aprobación informal	Flujo digital previo

Costee cuatro rutas antes de asumir que contratar es más caro

1	2	3	4
Productividad	**Reprogramación**	**Horas extra**	**Plantilla/relevos**
Eliminar esperas y retrabajo	Mover carga y aperturas	Solo picos; costo 2×/3×	Cobertura estructural

Costo total — **Nómina + cuotas + Infonavit + capacitación + rotación + riesgo de incumplimiento − productividad recuperada.**

MÓDULO 3

Horas extraordinarias y controles

Comparativo antes/después, límites, cálculo de dobles y triples, transitorios, registro y riesgos.

La regla 3×3 fue sustituida por un techo semanal gradual

Antes del 1-may-2026

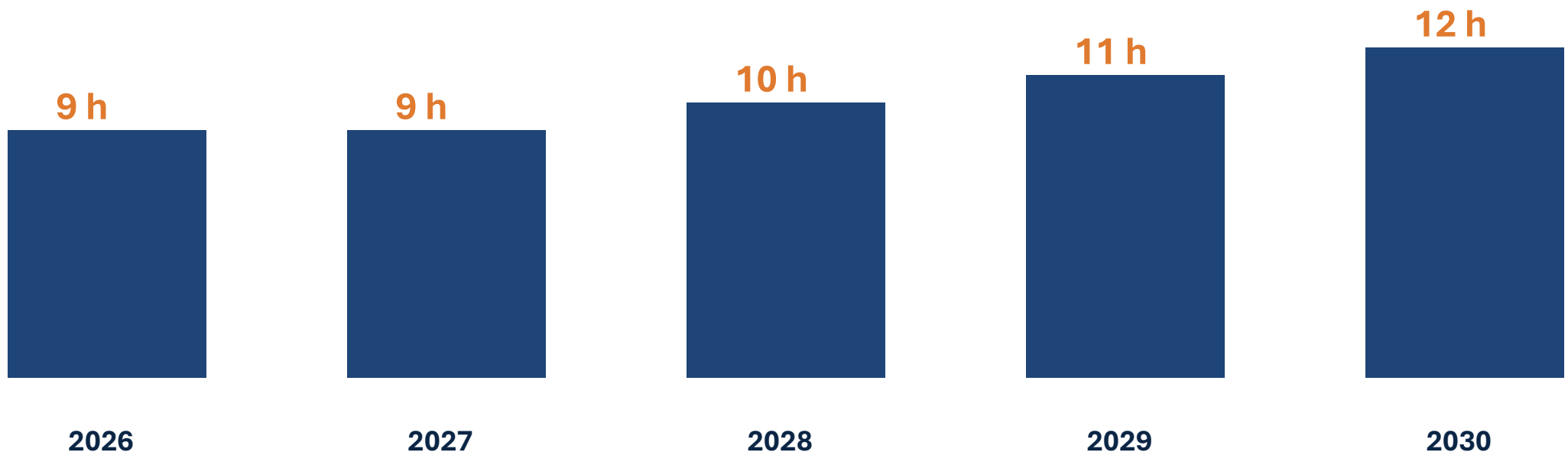
- Hasta 3 h diarias.
- Máximo 3 veces por semana.
- 9 h dobles; exceso al triple.

Desde la reforma

- Hasta 4 h extraordinarias por día.
- Máximo 4 días por semana.
- Tope doble: 9→12 h; hasta 4 h triples.
- Techo total diario: 12 h.

Fuente: LFT, arts. 66–68; DOF 01-may-2026.

El tope doble crece; el control diario permanece



En todos los años: hasta 4 h por día, máximo 4 días; exceso máximo 4 h al triple y 12 h totales/día.

Doble y triple describen pago; no autorizan el exceso

2×

hora ordinaria dentro del límite del art. 66

3×

hora ordinaria que excede ese límite

- **100% más = tarifa ordinaria + un tanto adicional.**
- 200% más = tarifa ordinaria + dos tantos adicionales.
- Las triples no pueden exceder 4 h semanales.
- Pagar no elimina exposición por rebasar límites o falta de descanso.

El divisor depende de la jornada ordinaria aplicable

Tarifa por hora

= salario diario ÷ horas ordinarias diarias

Jornada	Divisor típico	Ejemplo SD $600
Diurna	8	$75.00 por hora
Nocturna	7	$85.71 por hora
Mixta	7.5	$80.00 por hora

Ejemplo 2026: 11 horas extra generan $1,800

Paso	Cálculo	Importe
1. Tarifa	$600 ÷ 8	$75/h
2. Dobles	9 × $75 × 2	$1,350
3. Triples	2 × $75 × 3	$450
Total	11 horas extraordinarias	$1,800

Validar además **distribución diaria, máximo de días, techo de 12 h/día, autorización, ISR y SBC.**

El registro electrónico debe reconstruir la jornada completa

1 Identidad

ID único

2 Fecha

Zona horaria

3 Inicio

Marca original

4 Fin

Marca original

5 Pausas

Con condición

6 Turno

Programado

7 Incidencia

Motivo y cambio

8 Aprobación

Responsable/fecha

Las disposiciones generales de STPS operan desde 1-ene-2027; prepare arquitectura, no supuestos técnicos definitivos.

Fuente: LFT, art. 132 fr. XXXIV; transitorio quinto.

La evidencia debe unir necesidad, tiempo y pago

Capa	Documento/dato	Prueba
Necesidad	Orden de trabajo/incidencia	Circunstancia extraordinaria
Autorización	Solicitud y aprobación	Quién y cuándo
Ejecución	Entradas, salidas y pausas	Horas reales
Pago	Prenómina, recibo y transferencia	Importe cubierto
Fiscal/IMSS	CFDI, acumulados y SBC	Clasificación
Integridad	Bitácora de cambios y acceso	Confiabilidad del dato

Fuentes: LFT, arts. 66, 68, 132 XXXIV y reglas probatorias aplicables.

No registrar puede costar hasta $586,550 por infracción

250 UMA

mínimo legal

5,000 UMA

máximo legal

$586,550

máximo a valor 2026

- **Rango 2026: $29,327.50 a $586,550.**
- La autoridad gradúa considerando gravedad, reincidencia y circunstancias.
- Pueden coexistir diferencias salariales, recargos, efectos fiscales y litigio.
- La sanción no sustituye el pago correcto a la persona trabajadora.

Fuente: LFT, art. 994 fr. IV Bis; UMA 2026 INEGI = $117.31 diaria.

Mini auditoría: 14 horas registradas no son solo un error de nómina

Hallazgos

- 14 h extra en 5 días.
- Un día termina con 13 h totales.
- Autorización posterior al trabajo.
- CFDI reporta 9 h.

Corrección

- Pagar 9 dobles + 4 triples; revisar hora restante.
- Eliminar turno que rebasa 12 h/día.
- Rectificar CFDI si procede.
- Documentar causa, control y responsable.

Conclusión **El pago corrige la deuda; no borra la infracción operativa ni la evidencia inconsistente.**

Caso didáctico; LFT arts. 66, 68 y 132 XXXIV.

MÓDULO 4

Descansos, prima dominical y remuneraciones

Descanso semanal y obligatorio, pago del día laborado, prima dominical, concurrencia y práctica de nómina.

Por cada seis días trabajados corresponde al menos uno de descanso

6 días de trabajo + **1** día de descanso con salario íntegro

- **El descanso debe programarse y ser previsible.**
- En trabajos continuos se fija por acuerdo, sin suprimir el derecho.
- Laborarlo genera pago adicional conforme al artículo 73.
- Domingo agrega prima dominical si se trabaja.

Fuente: CPEUM art. 123 A IV; LFT, art. 69.

En 2026 hay siete descansos obligatorios nacionales generales

01 ENE

Año Nuevo

02 FEB

Constitución

16 MAR

Benito Juárez

01 MAY

Día del Trabajo

16 SEP

Independencia

16 NOV

Revolución

25 DIC

Navidad

1 de octubre solo cada seis años cuando corresponda transmisión del Poder Ejecutivo Federal; no aplica en 2026.

Fuente: LFT, art. 74; calendario 2026. Elecciones dependen de la norma aplicable.

Trabajar el descanso semanal genera un total de 3× por el día

1×

salario del día, ya incluido

+

2×

adicional por el servicio

= 3× total

Ejemplo SD $500

$500 ordinario + $1,000 adicional = $1,500 total atribuible al día.

Fuente: LFT, art. 73.

La prima dominical es al menos 25% del salario diario ordinario

Prima dominical

= salario diario × 25%

Ejemplo **SD $500 × 25% = $125 por cada domingo laborado.**

- **Aplica por laborar en domingo, aunque el descanso sea otro día.**
- Puede concurrir con pago de descanso semanal u obligatorio.

Fuente: LFT, art. 71.

Los conceptos concurren cuando protegen hechos distintos

Hecho	Conceptos posibles	Base
Domingo ordinario	Salario + prima dominical	Art. 71
Descanso semanal laborado	Salario + doble adicional	Art. 73
Festivo laborado	Salario + doble adicional	Arts. 74–75
Domingo y descanso	Pago de descanso + prima dominical	Arts. 71 y 73
Domingo festivo	Pago festivo + prima dominical	Arts. 71, 74–75

Evite sustituir una clave por otra: documente cada hecho y cada importe.

Fuentes: LFT, arts. 71, 73–75.

Una incidencia debe viajar sin perder su naturaleza

Calendario	Asistencia	Prenómina	Cálculo	CFDI	Contabilidad
Día/descanso	Hecho real	Concepto	Importe/ISR	Clave/nodo	Cuenta/costo

Conciliación mínima **fecha + persona + concepto + unidades + importe gravado/exento + folio CFDI + evidencia.**

Fundamento: LFT + LISR + reglas CFDI nómina.

Práctica con salario diario de $500

Escenario	Cálculo	Total del hecho
Domingo ordinario	$500 + $125 prima	$625
Descanso laborado	$500 + $1,000 adicional	$1,500
Domingo que es descanso	$500 + $1,000 + $125	$1,625
Festivo dominical laborado	$500 + $1,000 + $125	$1,625

Después se separan importe gravado/exento, SBC y claves CFDI; la aritmética laboral es solo la primera capa.

Ejemplo didáctico; importes antes de ISR y cuotas.

MÓDULO 5

ISR, IMSS y CFDI de nómina

Percepciones gravadas/exentas, SBC, variables, cuotas, Infonavit y timbrado correcto.

Laboral, fiscal y seguridad social usan fronteras distintas

Capa	Pregunta	Resultado
Laboral	¿Qué se devengó y cuánto?	Doble, triple, descanso, prima
ISR	¿Qué parte está exenta?	Gravado + exento
IMSS	¿Integra al SBC?	Fijo, variable o excluido
Infonavit	¿Cuál es la base aportable?	5% del salario integrado
CFDI	¿Cómo se informa?	Clave, nodo y acumulados

Una percepción puede ser correcta laboralmente y estar mal fiscalizada o timbrada.

Fuentes: LISR art. 93; LSS art. 27; SAT CFDI nómina.

ISR exenta solo tiempo extra dentro del límite laboral

Trabajador de salario mínimo

- Dentro del límite legal: exento.
- Excedente/triple: gravado.
- Verificar zona y salario aplicable.

Demás trabajadores

- 50% del pago dentro del límite legal.
- Tope semanal conjunto: 5 veces la referencia legal aplicable.
- Excedente y triples: gravados.

No confundir el límite laboral de horas con el límite fiscal de exención.

Fuente: LISR, art. 93 frs. I–II; UMA 2026 usada como referencia operativa.

Prima dominical y descansos no comparten la misma exención

Concepto	Tratamiento orientativo	Control
Prima dominical	Exenta hasta 1 UMA por domingo	Separar excedente gravado
Descanso semanal laborado	Regla art. 93 fr. I	50% y tope para no mínimos
Festivo obligatorio	Analizar remuneración y límite legal	No asumir exención total
Hora triple	Gravada	Identificar unidades e importe
Salario ordinario	Gravado salvo regla específica	No duplicar pago base

Parametrice por concepto y por causa: la descripción genérica “bono” destruye trazabilidad.

Fuente: LISR, art. 93; LFT, arts. 71, 73–75.

El SBC integra todo pago por trabajo salvo exclusión expresa

No integra si cumple

- Tiempo extra dentro de márgenes de la LFT.
- Registro suficiente para demostrar horas y límites.
- Otros conceptos expresamente excluidos y condicionados.

Integra

- Tiempo extra fuera de los márgenes legales.
- Primas y pagos por trabajo sin exclusión aplicable.
- Variables del bimestre conforme al art. 30.

Prueba crítica

Sin detalle de horas, días y autorización, la exclusión del SBC pierde soporte.

Fuente: LSS, art. 27, especialmente fr. IX; art. 30 para variables.

Las variables del bimestre alimentan SBC, cuotas e Infonavit

1	2	3	4	5	6
Incidencias	**Clasificación**	**Promedio variable**	**Aviso SBC**	**SUA/SIPARE**	**Infonavit 5%**

- **Acumular por bimestre percepciones variables que sí integran.**
- Dividir conforme a días de salario devengado y reglas del art. 30.
- Presentar modificación en plazo y conciliar contra CFDI.
- Usar versión vigente del SUA; IMSS anunció 3.7.1 en marzo de 2026.

Fuentes: LSS arts. 27 y 30; Infonavit, aportación patronal 5%; IMSS SUA.

UMA 2026 convierte los límites en importes auditables

$117.31
UMA diaria

$3,566.22
UMA mensual

$42,794.64
UMA anual

Referencia	Factor	Importe 2026
Multa registro mínima	250 UMA	$29,327.50
Multa registro máxima	5,000 UMA	$586,550.00

Fuente: INEGI, UMA 2026, vigente desde 01-feb-2026.

El CFDI debe expresar concepto, importe y detalle de horas

Pago	Clave frecuente	Dato crítico
Sueldo ordinario	001	Importe gravado/exento
Horas extra	019	Días, tipo de horas, número e importe
Prima dominical	020	Domingos y parte exenta
Prima antigüedad	022	Separación/indemnización según caso
Otros pagos	Catálogo vigente	No forzar una percepción

Antes de timbrar: valide catálogo vigente, régimen, periodicidad, fechas, RFC/CP y suma gravado-exento.

Fuente: SAT, CFDI 4.0 + complemento nómina 1.2 y catálogos vigentes.

Cierre de nómina: cuatro sistemas deben dar el mismo relato

CHECADOR	NÓMINA	CFDI	IMSS/SUA
horas, pausas, descansos	**conceptos, unidades, importes**	**gravado, exento, claves**	**SBC, variables, cuotas**

- **Investigar diferencias antes de dispersar.**
- Bloquear importes sin incidencia fuente.
- Conservar versión del cálculo y autorización.
- Rectificar CFDI y avisos cuando corresponda; no ocultar en el siguiente periodo.

Fuentes: LFT, LISR, LSS, RMF 2026 y guía SAT nómina.

MÓDULO 6

Indemnizaciones por riesgos de trabajo

Fallecimiento, beneficiarios, indemnización, prestaciones IMSS, tratamiento fiscal, CFDI y expediente.

Primero determine si la muerte deriva del trabajo

1	2	3	4	5
Hecho	**Nexo**	**Aviso**	**Calificación**	**Pago**
accidente o enfermedad	en ejercicio o con motivo del trabajo	autoridad e IMSS según proceda	riesgo sí/no y aseguramiento	patrón, IMSS o ambos conceptos

No confundir **finiquito por terminación, indemnización LFT por muerte, pensiones/ayudas IMSS y seguro privado: tienen fuentes y comprobación distintas.**

Fuentes: LFT, arts. 473–503; LSS, seguro de riesgos de trabajo.

El artículo 501 define beneficiarios y presunciones

Orden/concurrencia	Personas	Prueba
I	Cónyuge e hijos <18	Presunción de dependencia
I	Hijos con incapacidad ≥50%	Presunción
I	Estudiantes hasta 25 años	Acreditar estudios
II	Ascendientes	Concurren salvo prueba de no dependencia
III–IV	Concubina/o y otros dependientes	Supuestos y dependencia
V	IMSS, a falta de anteriores	Último supuesto

Fuente: LFT, art. 501.

La LFT fija 5,000 días; el IMSS opera prestaciones propias

Responsabilidad LFT

- Dos meses de salario por gastos funerarios (art. 500).
- Indemnización de 5,000 días de salario (art. 502).
- Beneficiarios conforme al art. 501.
- No descontar incapacidad temporal previa.

Seguro IMSS

- Pensiones por viudez, orfandad o ascendencia, según requisitos.
- Ayuda para gastos de funeral.
- Calificación del riesgo y vigencia de derechos.
- Analizar subrogación y responsabilidad patronal.

Fuentes: LFT arts. 500–502; LSS arts. 64–66.

La exención fiscal exige origen legal y expediente consistente

ISR

• Indemnización por riesgo de trabajo: exenta si se concede conforme a ley, CCT o contrato-ley.

• Separar finiquito, salarios, vacaciones y otras prestaciones.

• El nombre interno no determina la exención.

CFDI

• Analizar si el pago deriva de relación laboral y corresponde timbrado de nómina.

• Identificar receptor/beneficiario y concepto correcto.

• Documentar causa de no emisión cuando legalmente no proceda.

Decisión conjunta: legal + fiscal + nómina; nunca elegir clave solo porque permite timbrar.

Fuentes: LISR art. 93 fr. III; SAT CFDI nómina 4.0/1.2.

El expediente probatorio debe sobrevivir una revisión cruzada

- ✓ **Acta/aviso del accidente**
- ✓ Calificación IMSS del riesgo
- ✓ Resolución/declaración de beneficiarios
- ✓ Transferencia y recibos
- ✓ Bajas y movimientos IMSS
- ✓ **Certificados médicos y defunción**
- ✓ Contrato, CCT y salario base
- ✓ Cálculo desglosado y aprobación
- ✓ CFDI o memo de no procedencia
- ✓ Póliza contable y conciliación

Fuentes: LFT, LSS, LISR y reglas de comprobación aplicables.

Caso integrado: salario diario $700 y muerte calificada como riesgo

Concepto	Cálculo base	Importe
Gastos funerarios LFT	60 días × $700	$42,000
Indemnización LFT	5,000 días × $700	$3,500,000
Finiquito	Salarios + proporcionales	Según devengo
ISR indemnización	Art. 93 III, si cumple	Exento
CFDI	Analizar concepto y receptor	Decisión documentada

Antes de pagar: verificar aseguramiento, beneficiarios, resolución competente y coordinación con IMSS.

Ejemplo didáctico; no incluye topes, concurrencia IMSS ni particularidades probatorias.

Matriz final: una obligación, cuatro dueños

Tema	Dueño primario	Evidencia
Jornada/turnos	Operaciones + RH	Rol y acuerdo
Horas extra	Jefatura + Nómina	Solicitud, marcas y pago
Descansos	RH + Operaciones	Calendario e incidencia
ISR/CFDI	Fiscal + Nómina	Cálculo y XML
SBC/cuotas	Seguridad social	Acumulados, avisos, SUA
Riesgo de trabajo	Legal + SST + IMSS	Expediente y resolución

Síntesis del marco vigente al 24-oct-2026.

El plan correcto empieza en 2026 y termina en 2030

2026	2027	2028	2029	2030
Diagnóstico, documentos, checador	46 h / registro / 9 dobles	44 h / 10 dobles	42 h / 11 dobles	40 h / 12 dobles

Decisión 2026

Definir el modelo operativo objetivo y probarlo antes de que la reducción afecte capacidad, nómina y evidencia.

Fuente: transitorios del Decreto LFT 01-may-2026.

Doce preguntas para el comité de implementación

01	**¿Qué puestos siguen en 48 h?**
02	**¿Dónde hay extra habitual?**
03	¿Qué turnos rebasan máximos?
04	¿La comida computa?
05	¿Quién autoriza extras?
06	¿El checador conserva cambios?
07	¿Contratos y RIT coinciden?
08	¿Nómina distingue concurrencias?
09	¿ISR separa gravado/exento?
10	¿SBC integra variables?
11	¿CFDI concilia con asistencia?
12	¿Existe protocolo de riesgo fatal?

Use estas preguntas como agenda de decisión.



Gracias

C.P. Alberto Monroy Salinas

asesoria@acfmsc.com.mx

CAFICON M.R.
"CAPACITADORA FISCAL Y CONTABLE HERNANDEZ Y ASOCIADOS"