

Reducción de jornada laboral a 40 horas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La reforma se configura en dos etapas normativas claramente diferenciadas. La primera corresponde a la reforma constitucional aprobada el pasado 3 de marzo, mediante la cual se modifican las fracciones IV y XI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La segunda etapa se materializará cuando se publique la reforma correspondiente a la Ley Federal del Trabajo, la cual establecerá los mecanismos específicos para su implementación.

En lo que respecta a la modificación constitucional, esta representa un cambio estructural en las condiciones de trabajo en México, particularmente en lo relativo a la duración de la jornada laboral y su organización dentro de los centros de trabajo, al establecer un nuevo marco constitucional que reducirá progresivamente el tiempo máximo de trabajo semanal. Esta transformación implica una reconfiguración de la relación laboral en uno de sus elementos esenciales: el tiempo durante el cual el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón.

- Riesgos de trabajo
- Enfermedades y maternidad
- Invalidez y vida
- Guarderías y prestaciones sociales

No es aplicable a los seguros de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada, Vejez o Infonavit.

Ajustes en montos

El beneficio fiscal se genera porque, para efectos del cálculo de las cuotas obrero-patronales, la ley permite que estas se determinen como si el salario base de cotización fuera únicamente **para 2026 de 3.60 veces el valor diario de la UMA en el resto del país, o de 4.50 veces la UMA en la Zona Libre de la Frontera Norte**, aun cuando el salario real del trabajador sea mayor.

La diferencia entre las cuotas que corresponderían al salario real y las cuotas calculadas con esos topes es precisamente el crédito o beneficio fiscal. Es decir, el patrón cumple con la afiliación y el registro del salario real del trabajador ante el IMSS, pero **no paga las cuotas sobre el excedente**, ya que ese monto se convierte en estímulo fiscal acreditable. De esta forma, se reduce el costo de la seguridad social para el empleador, sin disminuir los derechos de aseguramiento del trabajador eventual del campo.

Vigencia

El decreto entra en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación; sin embargo, la modificación específica al artículo Segundo será aplicable a partir **del 1 de enero de 2026**, fecha a partir de la cual deberán considerarse los nuevos parámetros para el cálculo del crédito fiscal. La vigencia del estímulo se extiende hasta **el 31 de diciembre de 2026**, lo que brinda certeza jurídica y continuidad a este esquema de apoyo para los patrones y trabajadores eventuales del campo durante dicho ejercicio fiscal.

En tanto no se emitan nuevas disposiciones, seguirán aplicándose las **reglas operativas aprobadas por el Consejo Técnico del IMSS en 2007**, siempre que no se opongan al contenido del decreto reformado. Esto implica que los procedimientos, criterios de aplicación y controles administrativos vigentes continúan siendo obligatorios, por lo que resulta indispensable que los patrones del sector conozcan y documenten correctamente su cumplimiento para evitar contingencias en materia de seguridad social.

Requisitos para la aplicación del estímulo fiscal a trabajadores eventuales del campo

Para que los patrones y las personas trabajadoras puedan acceder válidamente al estímulo fiscal previsto en el decreto, es indispensable que la persona contratada tenga la **calidad jurídica de trabajador eventual del campo**. Este punto exige especial cuidado en la manifestación correcta del tipo de trabajador en los sistemas IDSE y SUA, así como en la redacción y contenido del contrato de trabajo, ya que cualquier inconsistencia puede poner en riesgo la aplicación del beneficio.

Un trabajador eventual del campo según la Ley Federal del Trabajo y la Ley del seguro social se establece, siempre y cuando, **la persona que haya laborado menos de 27 semanas dentro del año calendario**. Este supuesto abarca actividades agrícolas, hortícolas, ganaderas, forestales, acuícolas, avícolas, apícolas y demás análogas propias del sector primario, de conformidad con los criterios operativos del IMSS y la legislación de seguridad social vigente. Un registro incorrecto o una clasificación inadecuada puede derivar en la pérdida del estímulo y en contingencias por diferencias de cuotas.

Asimismo, cabe señalar que el beneficio del decreto aplica exclusivamente a las cuotas obrero-patronales de determinación mensual, correspondientes a los seguros de Riesgos de Trabajo; Enfermedades y Maternidad; Invalidez y Vida; y Guarderías y Prestaciones Sociales. **No es aplicable a las cuotas bimestrales** de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV), ni a las aportaciones al INFONAVIT, las cuales deberán enterarse en su totalidad conforme a la normatividad vigente.

Finalmente, es importante recalcar que, los patrones deberán **haber solicitado formalmente su adhesión al beneficio fiscal** ante la Subdelegación del IMSS que les corresponda, cumpliendo con los

requisitos administrativos y operativos establecidos en las reglas aplicables. La falta de dicha adhesión impide la aplicación del estímulo, aun cuando se cumplan los demás supuestos materiales, por lo que este trámite resulta un requisito indispensable desde la óptica de cumplimiento y prevención de contingencias.

Recomendaciones preventivas

Para que este beneficio no traiga más problemas que beneficios, se deberán cuidar algunos aspectos como:

- Verificar que los trabajadores estén correctamente clasificados como eventuales del campo y que no rebasen los periodos permitidos.
- Validar el salario base de cotización y su correcta comparación contra los umbrales de UMA aplicables.
- Documentar de forma exhaustiva la aplicación del beneficio fiscal.
- Mantener habilitado y activo el Buzón IMSS para, en su caso, hacer las aclaraciones correspondientes a los créditos fiscales que se deriven de la aplicación del beneficio.

Capacitar a las áreas administrativa y de nómina en la correcta aplicación del estímulo para 2026.

MEDIOS DE CONTACTO Y REDES SOCIALES

Corporativo: Av. Adolfo López Mateos Norte 328 piso 2, Col. Ladrón de Guevara, CP 44600, Guadalajara, Jalisco.

Oficinas:

Morelia, Querétaro
Monterrey, Nuevo León

Teléfonos:

33-16-52-47-03 / 33-16-52-47-54

Correo:

contacto@msnconsultores.com

