

Publicación de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de Reducción a la Jornada Laboral (48 a 40 horas)

Apreciables clientes y amigos,

Les informamos que el día 1° de mayo de 2026, fue publicado el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Reducción de la Jornada Laboral (el "**Decreto**"). El Decreto representa una de las mayores reformas en materia de cultura laboral de los últimos tiempos, ya que éste establece que, los límites máximos de la jornada semanal se reducirán durante los próximos años de manera progresiva, hasta llegar a una jornada máxima de 40 horas semanales.

Los puntos más relevantes del Decreto son los siguientes:

- **Reducción de la jornada laboral:** Pasando de un máximo de 48 horas en el turno diurno, 42 el nocturno y 45 el mixto, a un máximo general para todos los turnos de 40 horas a la semana, sin que sufra modificación alguna los máximos por turno.
- **Prohibición de la disminución de salario y prestaciones:** La reducción gradual de la jornada semanal está sujeta a que no se podrá hacer reducción en los salarios ni prestaciones de las personas trabajadoras.
- **Implementación gradual:** Se reducirán progresivamente 2 horas de jornada máxima cada año, iniciando en 2027 y concluyendo en 2030; es decir, se comenzará en 2027 reduciendo a 46 horas semanales, en 2028 a 44, en 2029 a 42 y finalmente en 2030 alcanzando 40 horas como jornada máxima semanal.
- **Se mantiene la regla de 6 días de trabajo por 1 de descanso:** Empleador y persona trabajadora conservan el derecho de decidir administrar la jornada semanal como mejor les convenga.
- **Nuevo esquema de tiempo extraordinario permitido que se modificará gradualmente:**
 - i. Se aumentará el límite legal de las horas extraordinarias máximas semanales, iniciando el aumento en 2028, pasando de 9 a 10, en 2029 de 10 a 11 y en 2030 de 11 a 12 horas máximas por semana, que se seguirán pagando como hasta ahora con un cien por ciento adicional al pago de una hora cotidiana de trabajo (lo que denominamos "dobles").
 - ii. Las horas extraordinarias que excedan de las dobles en la misma progresividad, seguirán siendo cubiertas con el doscientos por ciento adicional (lo que hoy conocemos como "triples"), con una característica muy importante, que, a partir de 2027, estas horas triples no pueden ser más de 4 en una semana.
 - iii. Nueva limitante de la jornada diaria: A partir de 2027, la suma de la jornada ordinaria y la extraordinaria, no podrán superar las 12 horas de trabajo.
 - iv. Se limitan las horas extras diarias: A partir de 2027, no podrán laborarse más de 4 horas extraordinarias por día, ni podrá laborarse tiempo extraordinario más de 4 veces a la semana.

v. Interpretación sobre que el tiempo extra pagado integre salario y forme parte del salario base de cotización: Derivado de la reforma al artículo 66, en el que se establece que las cantidades que sean pagadas por concepto de tiempo extraordinario “se abonarán como salario”, dicha modificación, pudiera interpretarse como que el pago de tiempo extra debe considerarse parte de la integración salarial para efectos de indemnizaciones y, potencialmente, para determinar el salario diario base de cotización frente al Instituto Mexicano del Seguro Social (“IMSS”), por lo que será necesario esperar a los criterios judiciales y del Consejo Técnico del IMSS.

- **Obligación para contar con un registro electrónico de jornada laboral:** Se deberá implementar, conservar y proporcionar a la Autoridad en caso de ser requerido, el registro electrónico del inicio y la terminación de la jornada laboral diaria; para ello, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (“STPS”) se encargará de expedir los lineamientos para regular esta obligación y las excepciones a la misma.

El Decreto establece los siguientes puntos clave para la implementación:

A. GRADUALIDAD EN LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

La transición hacia la jornada semanal de 40 horas se llevará a cabo de manera escalonada cada 1° de enero, de acuerdo con el siguiente calendario:

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

B. PERIODO DE AJUSTES INTERNOS PARA LAS EMPRESAS

Se contempla un periodo del 1° de mayo al 31 de diciembre de 2026 para que los empleadores realicen las gestiones internas necesarias en virtud de ajustar los procesos de trabajo a los nuevos términos legales.

C. GRADUALIDAD DE HORAS EXTRAORDINARIAS

El nuevo esquema de máximos en horas extraordinarias dobles también se ajustará de forma paulatina cada 1° de enero hasta alcanzar el máximo legal de 12 horas en 2030, conforme al siguiente calendario:

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

D. ENTRADA EN VIGOR DEL REGISTRO ELECTRÓNICO DE LA JORNADA

La obligación de implementar el registro electrónico entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2027. El incumplimiento de esta obligación se sancionará con multas de 250 a 5000 UMAs (\$117.31 al día de hoy, es decir, que podrán ir de \$29,327.50 y hasta \$586,550.00, incluso en el peor escenario, la multa se impondrá por trabajador como lo indica el penúltimo párrafo del art. 992 de la LFT).

Se recomienda no hacer cambios drásticos, ni contratar estos sistemas de registro, hasta en tanto la STPS emita las reglas de operación y defina las excepciones a esta obligación.

Con el objetivo de garantizar el cumplimiento normativo de las nuevas disposiciones, es importante que se realice un análisis técnico y operativo a las estructuras de turnos y modelo operativo vigentes, así como revisiones detalladas en las proyecciones de costos de nómina. Asimismo, se recomienda llevar a cabo las modificaciones estratégicas en los contratos individuales y colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y a las políticas internas, así como a los documentos en que se estipulen jornadas y turnos para alinearlos con el esquema de flexibilidad y gradualidad previsto en la reforma.

Quedamos a su entera disposición para resolver cualquier duda o para profundizar en cómo estos cambios impactarán su operación específica.

Para obtener más información, les compartimos el enlace de la publicación en el Diario oficial de la Federación: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5786537&fecha=01/05/2026#gsc.tab=0

Para obtener información adicional, contactar a:

Rafael Vallejo, Socio

+ 52 55 5258 1036, rvallejo@vwys.com.mx

Adrián Castillo, Socio

+ 52 55 5258 1014, adcastillo@vwys.com.mx

Alejandra Arizpe, Asociada

+52 55 5258 1014, aarizpe@vwys.com.mx

Sarah Gibert, Asociada

+52 55 5258 1014, sgibert@vwys.com.mx

Santiago Torres, Asociado

+52 55 5258 1036, storres@vwys.com.mx

Alejandro Pérez, Asociado

+ 52 55 5258 1054, alperez@vwys.com.mx

Ana Ruiz, Asociada

+52 55 5258 1014, aruiz@vwys.com.mx

Ricardo Rosas, Asociado

+ 52 55 5258 1054, rrosasg@vwys.com.mx

SINCERAMENTE

VON WOBESER Y SIERRA, S.C.

Ciudad de México, 5 de mayo de 2026.

La información incluida en esta nota no constituye, ni pretende constituir, ni debe ser interpretada como asesoría legal sobre el tema o la materia aquí tratados. Por el contrario, esta nota tiene fines informativos de carácter general. Para obtener asesoría legal sobre un asunto en particular en relación con esta materia, favor de ponerse en contacto con alguno de nuestros abogados aquí mencionados.



VON WOBESER Y SIERRA, S.C.

Torre SOMA Chapultepec Piso 18. Campos Elíseos 204, Polanco. C.P. 11550, Ciudad de México.

+52 (55) 5258 1000 | vonwobeser.com