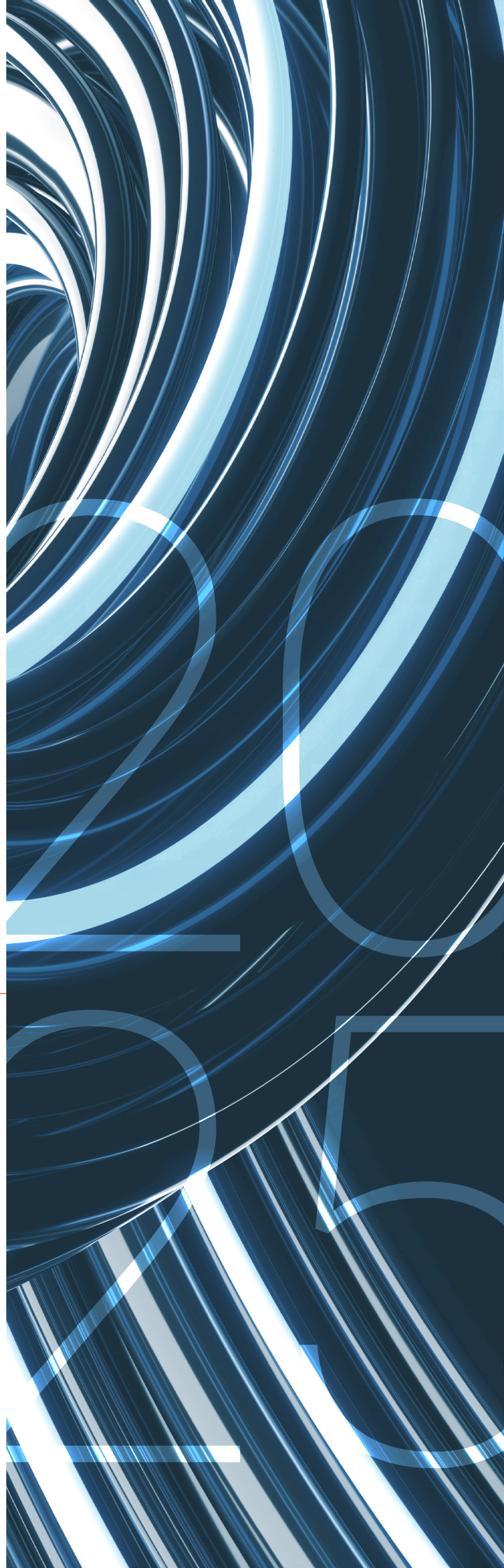


Pérez-Llorca

Newsletter
**Laboral y
Seguridad Social**

Noviembre 2025



Índice

ARTÍCULO DOCTRINAL

Jornadas de trabajo en México: qué tenemos y hacia dónde vamos /3

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Laborales no pueden absolver del pago de daño moral alegando falta de facultades cuando existan indicios de discriminación o violencia de género, debiendo analizar el caso con las perspectivas mencionadas /13

Los convenios conciliatorios tienen carácter definitivo y no pueden ser impugnados posteriormente alegando renuncia de derechos, siempre que no hayan afectado derechos laborales al momento de su celebración /13

Los juzgadores no pueden desechar actas administrativas que contengan testimonios de víctimas de violencia o acoso sexual por falta de ratificación; deben valorarlas con perspectiva de género en conjunto con el resto del material probatorio /13

HIGHLIGHTS LABORALES PARA EL FINAL DE 2025

Otras reformas laborales /14

Salario mínimo: ¿Qué esperar para 2026? /14

ARTÍCULO DOCTRINAL

Jornadas de trabajo en México: qué tenemos y hacia dónde vamos

1. Introducción

El derecho laboral mexicano ha experimentado transformaciones significativas desde la promulgación de la Constitución Política de 1917, que consagró por primera vez en el mundo los derechos sociales de los trabajadores. *La Ley Federal del Trabajo (LFT) establece en su Capítulo II las modalidades en que se pueden desarrollar las jornadas de labores, definiendo en su artículo 58 la jornada de trabajo como "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".*

En este 2025, México se encuentra en un momento crucial de su historia laboral, con iniciativas de reforma que buscan reducir la jornada ordinaria de trabajo de 48 a 40 horas semanales. Este artículo analiza el marco jurídico vigente, los desafíos actuales en materia de jornadas laborales y tiempo extraordinario, el fenómeno de la explotación laboral, y las perspectivas de implementación de la reforma propuesta.

2. Marco Jurídico Vigente de las Jornadas de Trabajo

a. Fundamento Constitucional y Legal

La Ley Federal del Trabajo constituye el ordenamiento legal que regula las relaciones de trabajo comprendidas exclusivamente en el Artículo 123, apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), es decir, aquellas relaciones de trabajo que se den entre personas físicas o bien, entre personas físicas y morales del sector privado.

El Capítulo II del Título Tercero de la LFT está dedicado a determinar y limitar la duración de la jornada de trabajo, garantizando el equilibrio entre la vida personal y profesional de los empleados, así como prevenir el desgaste físico y emocional de los mismos por laborar durante jornadas extensas de trabajo.

b. Tipos de Jornadas y Máximos Legales

La legislación mexicana reconoce tres tipos de jornadas laborales, cada una con límites específicos:

i) Jornada Diurna

La jornada diurna es aquella comprendida entre las seis y las veinte horas, es decir, un máximo de 8 horas laborables al día, que se traducen en un máximo de 48 horas a la semana, conforme al artículo 61 de la LFT que establece que "*La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna*".

ii) Jornada Nocturna

La jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas del día siguiente, con un máximo de 7 horas trabajadas al día, de tal manera que el límite de horas laborables a la semana es de 42 horas.

iii) Jornada Mixta

La jornada mixta es aquella que comprende periodos tanto de la jornada diurna, como de la nocturna, siempre y cuando el periodo nocturno no sea superior a 3 horas y media; ya que, en dicho caso, se considerará como jornada nocturna. La jornada mixta tiene un límite de 7 horas y media laborables al día, lo que resulta en un máximo de 45 horas semanalmente.

c. Flexibilidad en la Distribución de Horas

La Ley determina que los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente sin exceder los máximos legales establecidos, es decir, que el patrón y los empleados tienen la facultad de pactar que éstos últimos laboren durante más horas de la jornada diaria establecida a efecto de disfrutar más días de descanso semanal. No obstante, el tiempo pactado en ningún momento podrá ser mayor a aquél señalado para la jornada semanal de labores.

Esta flexibilidad ha dado lugar a modalidades como las jornadas 4x3 (cuatro días de trabajo por tres de descanso), 5x2 (cinco días de trabajo por dos de descanso) y 6x1 (seis días de trabajo por uno de descanso), siempre que se respeten los máximos semanales.

d. Descansos Durante la Jornada: Jornadas Continuas y Discontinuas

Un aspecto fundamental de la regulación de jornadas es la distinción entre jornadas continuas y discontinuas, desarrollada ampliamente por la jurisprudencia mexicana.

El artículo 63 de la LFT dispone que "*Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos*".

Si bien la LFT no establece expresamente el significado de las jornadas de trabajo continuas y discontinuas, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha emitido diversos criterios de jurisprudencia para explicar cómo deben analizarse y computarse.

En ese sentido, la SCJN establece la calificación de la jornada como continua o discontinua, atendiendo a la duración del lapso en el cual se interrumpe dicha jornada. Si el tiempo de interrupción, aun siendo mayor de media hora, pero sin rebasar los 60 minutos, se da con el objetivo de descansar (o bien para tomar alimentos), deberá considerarse que se trata de una jornada continua, con independencia de si el trabajador salga o no de la fuente de trabajo. Si ese lapso de interrupción es de 60 minutos o mayor y se da con el propósito de que el trabajador descance o tome sus alimentos, pero además de que el trabajador quede temporalmente liberado de la subordinación del patrón, se estará en presencia de una jornada discontinua.

Cómputo del Tiempo

En la jornada discontinua no debe considerarse como tiempo efectivo de trabajo el periodo intermedio mínimo de una hora, por la simple razón de que en este el trabajador no está a disposición del patrón. De manera que, en este tipo de jornadas debe procurarse que el tiempo efectivo no exceda la jornada máxima permitida por la Ley, para las jornadas diurna, nocturna o mixta.

En la jornada continua, salga o no el trabajador del lugar donde presta sus servicios durante el lapso de descanso, el tiempo correspondiente le será computado como parte de su jornada de trabajo y con derecho a recibir el salario ordinario. Si el trabajador permaneciendo dentro de la fuente de trabajo labora en esa media hora, entonces tendrá derecho a que se le cubra como tiempo extraordinario, puesto que al no tomar su descanso de media hora a la cual tiene derecho, deriva en el cómputo de su jornada.

e. Protección contra Jornadas Inhumanas

La LFT busca la protección del derecho de los empleados de laborar únicamente durante la jornada que les sea asignada por los patrones, determinando en este sentido que no producirán efectos legales las disposiciones que establezcan una jornada inhumana por notoriamente excesiva, lo cual se establece en el Artículo 5 de la misma.

3. Tiempo Extraordinario: Regulación y Problemática

a. Marco Legal del Tiempo Extraordinario

El tiempo extraordinario constituye una excepción al principio de jornada máxima, regulado por tres artículos fundamentales de la LFT:

Artículo 66: Límites del Tiempo Extraordinario

El tiempo extraordinario únicamente podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, conforme al artículo 66 de la LFT que señala que "*Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana*".

Artículo 67: Pago del Tiempo Extraordinario

El artículo 67 de la LFT establece que "*Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada*".

Artículo 68: Tiempo Extraordinario Excedente

El artículo 68 de la LFT señala que "La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley". Las sanciones que refiere el artículo 68 de la LFT, están contempladas en el artículo 994 en su fracción I y pueden ir de 50 a 250 veces la Unidad de Medida y Actualización (UMA), existiendo la posibilidad de que, en el caso de que en un solo acto u omisión por parte del patrón se afecte a varios trabajadores, se impondrá la sanción por cada uno de los trabajadores afectados, ello, en los términos del artículo 992 también de la LFT.

b. Interpretación de "Circunstancias Extraordinarias"

La LFT carece de claridad respecto de lo que debe entenderse como "*circunstancias extraordinarias*" que justifiquen la prolongación de la jornada de trabajo, por lo cual, de una interpretación jurídica a los preceptos legales aplicables en la materia se entiende por circunstancias extraordinarias como aquellas que, por la naturaleza de las labores a desempeñar, sea indispensable contar con los servicios de los empleados para la entrega o finalización de los trabajos encomendados, sin que esto, en ningún caso y bajo ninguna circunstancia, deba ser una práctica recurrente, mucho menos permanente, dentro de una organización.

El término "*Extraordinario*" del diccionario de la Real Academia Española significa: *1. Adj. Fuera del orden o regla natural o común; 2. Adj. Añadido a lo ordinario. De lo que se infiere que la jornada extraordinaria es aquella que sale de la regla natural o que se añade a lo que constituye una jornada ordinaria. Es decir, aquella que se da en situaciones especiales, fuera de lo ordinario o rutinario, por así ameritarlo la característica particular o especial de la situación o circunstancia en concreto.*

c. Tiempo Extraordinario Ordinario: Consecuencias Laborales y de Seguridad Social

Un problema recurrente en la práctica laboral mexicana es la conversión del tiempo extraordinario en ordinario, es decir, cuando los trabajadores laboran horas extras de manera sistemática y permanente.

En principio, el tiempo extra no forma parte integrante del salario a que hace referencia el artículo 84 de la LFT, en tanto, no se trabaje de manera ordinaria. Por el contrario, si la jornada extraordinaria se torna en ordinaria, el tiempo extra laborado sí formará parte integrante del salario que se emplea para el cálculo de las indemnizaciones legales, tal como lo señala el artículo 89 de la LFT.

Si por las necesidades de una determinada operación o industria el tiempo extraordinario se torna en ordinario, es decir, que los trabajadores laboren tiempo extra de manera cotidiana o permanente, no necesariamente acerca a los patrones a la responsabilidad penal, sin embargo, acarrea otras consecuencias, como son: (i) que el tiempo extra se considere como parte del salario base de cotización para efecto del pago de contribuciones de seguridad social; y (ii) que también como parte del salario integrado que sirve para el cálculo de las indemnizaciones a que hace referencia la LFT en casos de despido injustificado o rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

d. Sanciones por Incumplimiento

En caso de que algún patrón o empresa incumpla con las disposiciones señaladas en la LFT respecto de las condiciones generales de trabajo relativas a la remuneración de los trabajos, la duración de las jornadas y los días de descanso podrá ser sujeta a una sanción que podrá ir de 250 a 5,000 veces la Unidad de Medida y Actualización Vigente ("UMA"), de conformidad con el Artículo 1001 de la LFT.

La cuantificación de las sanciones interpuestas por la autoridad laboral toma en cuenta diversos factores: el carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción; la gravedad de la infracción; los daños que se hubieren producido o puedan producirse; la capacidad económica del infractor; y la reincidencia del infractor. En todos los casos de reincidencia se duplicará la multa impuesta por la infracción anterior. Cuando en la comisión u omisión de la conducta se afecten a varios trabajadores, se podrá imponer una sanción por cada uno de los trabajadores afectados.

4. Explotación Laboral por Jornadas Excesivas: La Reforma de 2024

a. Reforma a la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas

Un hito fundamental en la protección de los derechos laborales en México fue la reforma publicada el 7 de junio de 2024.

El 7 de junio de 2024, fue publicado en el DOF el "*DECRETO por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos*" (la "Ley de Trata"), a través del cual se reconocen a las jornadas de trabajo excesivas como delito de explotación laboral.

Como parte de las reformas, se adicionó la fracción IV al artículo 21 de la citada Ley, estableciendo que será sancionado con pena de 3 a 10 años de prisión y de 5 mil a 50 mil días multa, quien explote laboralmente a una o más personas. Existe explotación laboral cuando una persona obtiene, directa o indirectamente, beneficio injustificable, económico o de otra índole, de manera ilícita, mediante el trabajo ajeno, sometiendo a la persona a prácticas que atenten contra su dignidad. La fracción IV de la reforma específicamente menciona como forma de explotación laboral las "*Jornadas de trabajo por encima de lo estipulado por la Ley*".

Tratándose de personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas las penas previstas serán de 4 a 12 años de prisión, y de 7 mil a 70 mil días multa.

b. Elementos del Tipo Penal de Explotación Laboral

El tipo penal de explotación laboral conforme a la Ley de Trata está compuesto de los siguientes supuestos: (i) que el patrón obtenga un beneficio injustificable, económico o de otra índole; (ii) que dicho beneficio se obtenga de manera ilícita mediante el trabajo ajeno; y (iii) sometiendo a la víctima (trabajador) a prácticas que atenten contra su dignidad, materializado por el hecho de que el trabajador labore en una jornada por encima de lo estipulado por la ley.

c. Distinción entre Tiempo Extraordinario Legal y Explotación Laboral

Es fundamental distinguir entre el tiempo extraordinario permitido por la LFT y las jornadas que pueden constituir explotación laboral.

Tiempo Extraordinario Conforme a los Artículos 66 y 67

Las Comisiones de Justicia y Estudios Legislativos del Senado de la República, en consideraciones sobre la reforma a la Ley de Trata, sostuvieron que la adición de la fracción IV al artículo 21 debe interpretarse conforme a la legislación laboral vigente, la cual permite que una persona pueda trabajar horas extras y percibir una remuneración a cambio; por tanto, si voluntariamente opta por trabajar en un horario o jornada mayor a la habitual, tendrá derecho a una remuneración por el excedente. La LFT es la que regula la fijación y duración de las jornadas de trabajo, así como la retribución y, en su caso, las sanciones que pueden imponerse a los patrones por el hecho de que sus empleados laboren en jornadas excedidas.

No basta con que un trabajador labore tiempo extra en los términos de los artículos 66 y 67 de la LFT para que el patrón pueda ser imputado con el delito de explotación laboral, pues para ello, tendría que demostrarse más allá de una duda razonable, que por el hecho de que un trabajador laboró tiempo extra, el patrón obtuvo un beneficio económico injustificable, de manera ilícita y atentando contra la dignidad del trabajador.

Tiempo Extraordinario Excedente (Artículo 68)

Si bien parece estar claro que el tiempo extra laborado en los términos del artículo 66 de la LFT (hasta 9 horas extra semanales) no encuadra en el delito de explotación laboral, el excedente a ese tiempo extra, esto es, aquel que regula el diverso artículo 68 de la LFT (de 10 horas extra a la semana en adelante), pareciera estar más cercano a una conducta ilícita, pues la propia LFT establece que: (i) los trabajadores no están obligados a laborar en esas condiciones; y (ii) el patrón pudiera ser sujeto a una sanción (multa).

Respecto del tiempo excedido que hace referencia el artículo 68 de la LFT, pueden encontrarse más elementos del tipo penal del delito de explotación laboral, particularmente que el patrón estaría llevando a cabo una conducta que se aparta de lo dispuesto por la ley, por lo que estaría beneficiándose, de manera ilícita, del trabajo de sus trabajadores, ello, sin importar que dicho tiempo excedido sea remunerado a los trabajadores en los términos del mismo artículo 68 de la LFT, pues el hecho de que la legislación establezca la manera en la que los trabajos en jornadas excedidas deban ser remunerados, no implica el derecho del patrón a someter a sus trabajadores a ese tipo de jornadas.

d. Marco Internacional: Convenios de la OIT

El objetivo primordial de la Ley de Trata es establecer un marco legal que permita prevenir y sancionar el delito de trata de personas, siendo que, una de las manifestaciones de la trata de personas se presenta cuando dicho delito se da con fines de explotación laboral. Lo anterior encuentra sustento en su Exposición de Motivos en la que reiteradamente se hace referencia a la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, también conocida como el Protocolo de Palermo (ratificado por México desde 2003), en la que se considera, entre las formas de explotación como finalidad de la trata de personas "los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud".

México ha ratificado diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que establecen estándares internacionales en materia de jornadas de trabajo, entre los que destacan:

- **Convenio núm. 1 sobre las horas de trabajo (industria), 1919:** Establece el límite de 8 horas diarias y 48 horas semanales.
- **Convenio núm. 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930:** Extiende la protección a sectores no industriales.
- **Convenio núm. 47 sobre las cuarenta horas, 1935:** Promueve la reducción progresiva de la jornada a 40 horas semanales.
- **Convenio núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957:** Prohíbe toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

Estos instrumentos internacionales refuerzan la obligación del Estado mexicano de proteger a los trabajadores contra jornadas excesivas y condiciones de explotación laboral.

5. Iniciativas de Reforma: Reducción de la Jornada de 48 a 40 Horas Semanales

a. Contexto de las Iniciativas de Reforma

Hoy en día, el Congreso de la Unión discute diversas iniciativas de reforma a la Ley Federal del Trabajo que buscan reducir la jornada máxima de trabajo de 48 a 40 horas semanales. Esta propuesta representa uno de los cambios más significativos en la legislación laboral mexicana desde la reforma de 2012.

Las iniciativas se fundamentan en diversos argumentos:

- Alineación con estándares internacionales:** La mayoría de los países de la OCDE tienen jornadas de 40 horas semanales o menos.
- Mejora en la calidad de vida:** Reducir la jornada permitiría a los trabajadores un mejor equilibrio entre vida laboral y personal.
- Incremento en la productividad:** Estudios internacionales demuestran que jornadas más cortas pueden resultar en mayor productividad por hora trabajada.
- Protección de la salud:** Jornadas extensas están asociadas con mayores riesgos de enfermedades cardiovasculares, estrés y agotamiento.
- Cumplimiento del Convenio núm. 47 de la OIT:** México ratificó este convenio que promueve la jornada de 40 horas semanales.

b. Propuestas de Implementación

Las iniciativas contemplan diferentes modalidades de implementación:

i) Implementación Gradual

Una propuesta sugiere una reducción progresiva:

- Año 1: Reducción a 46 horas semanales
- Año 2: Reducción a 44 horas semanales
- Año 3: Reducción a 42 horas semanales
- Año 4: Reducción a 40 horas semanales

Esta modalidad permitiría a las empresas adaptarse gradualmente, ajustando sus procesos productivos, contratando personal adicional si es necesario, y reorganizando turnos y horarios.

ii) Implementación Diferenciada por Sector

Otra propuesta contempla implementar la reducción primero en sectores específicos:

- Sector servicios y oficinas: Implementación inmediata
- Sector industrial: Implementación en 2 años
- Sectores estratégicos (minería, energía): Implementación en 3 años
- Micro y pequeñas empresas: Implementación en 4 años con apoyos fiscales

iii) Implementación con Flexibilidad

Una tercera opción propone establecer 40 horas como máximo semanal, pero permitiendo:

- Distribución flexible de las horas en la semana
- Jornadas comprimidas (4x3 con 10 horas diarias)
- Esquemas de trabajo híbrido y teletrabajo
- Bancos de horas para gestionar picos de producción

c. Desafíos de la Implementación

La reducción de jornada enfrenta diversos desafíos:

i) Impacto Económico en las Empresas

Las empresas argumentan que la reducción de jornada sin reducción salarial implicaría:

- Necesidad de contratar personal adicional
- Incremento en costos laborales (salarios, prestaciones, seguridad social)
- Reorganización de procesos productivos
- Posible afectación a la competitividad

ii) Sectores con Operación Continua

Industrias que operan 24/7 (manufactura, minería, hospitales, transporte) enfrentan retos particulares:

- Necesidad de crear turnos adicionales
- Complejidad en la coordinación de relevos
- Requerimiento de personal altamente capacitado

iii) Micro y Pequeñas Empresas

Las MiPyMEs, que representan más del 99% de las empresas en México, enfrentan:

- Limitaciones financieras para contratar personal adicional
- Dificultad para reorganizar procesos con recursos limitados
- Posible necesidad de apoyos gubernamentales

iv) Trabajadores con Múltiples Empleos

La reducción de jornada podría afectar a trabajadores que dependen de horas extras o tienen múltiples empleos para complementar ingresos.

d. Oportunidades de la Reforma

A pesar de los desafíos, la reforma presenta oportunidades significativas:

i) Generación de Empleo

La necesidad de cubrir las horas reducidas podría generar nuevas plazas laborales, contribuyendo a reducir el desempleo.

ii) Formalización del Empleo

La reforma podría incentivar la formalización de relaciones laborales que actualmente operan en la informalidad con jornadas excesivas.

iii) Innovación y Productividad

Las empresas podrían verse incentivadas a:

- Implementar tecnologías que mejoren la eficiencia
- Optimizar procesos productivos
- Invertir en capacitación para incrementar productividad

iv) Mejora en Salud y Bienestar

Jornadas más cortas podrían resultar en:

- Reducción de accidentes laborales
- Menor ausentismo por enfermedad
- Mejora en salud mental de los trabajadores
- Mayor satisfacción laboral

v) Equidad de Género

La reducción de jornada podría facilitar:

- Mayor participación de mujeres en el mercado laboral
- Mejor distribución de responsabilidades de cuidado
- Reducción de brechas salariales

6. Alternativas Actuales dentro del Marco Legal Vigente

Mientras se discute la reforma, las empresas pueden implementar alternativas dentro del marco legal actual para mejorar las condiciones laborales:

a. Esquemas de Rotación de Turnos

Para evitar que el tiempo extraordinario se torne ordinario, las empresas pueden implementar sistemas de rotación donde diferentes grupos de trabajadores laboren horas extras en semanas alternas, evitando así la permanencia y recurrencia que podría configurar explotación laboral.

b. Inclusión de nuevos turnos en jornadas reducidas

Para cubrir los espacios que dejaría una reforma por virtud de la cual se reduzca la jornada máxima legal, podrían incorporarse a la rotación nuevos turnos contratados en jornadas reducidas “part-time”.

c. Pago de tiempo extraordinario

Asumir el costo del pago de tiempo extraordinario para cubrir las horas necesarias para la continuidad de los procesos productivos, respetando en todo momento los límites establecidos en la Ley, a fin de no caer en el tipo penal de explotación laboral a que hicimos referencia.

7. Conclusiones y Perspectivas

a. Estado Actual del Marco Jurídico

El hecho de que los trabajadores laboren en una jornada extraordinaria en los términos de los artículos 66 y 67 de la LFT no configura el delito de

explotación laboral, sin embargo, el hecho de que dicho tiempo extra se labore de manera recurrente u ordinaria da lugar a incrementos en cuanto al salario base de cotización para efectos del pago de cuotas de seguridad social y del salario integrado para efectos del pago de indemnizaciones. El exceso en las jornadas extraordinarias, regulado por el artículo 68 de la LFT, puede ser interpretado como una conducta que se aparta de la norma, por lo que el hecho de que los trabajadores presten sus servicios en esas condiciones conlleva elementos del tipo penal de explotación laboral referido en la Ley de Trata, por lo que se acerca más al delito de explotación laboral.

El marco jurídico actual establece límites claros: 48 horas semanales para jornada diurna, con posibilidad de hasta 9 horas extraordinarias semanales pagadas al doble. Cualquier exceso constituye una infracción administrativa y, potencialmente, un delito de explotación laboral desde la reforma de 2024.

b. Hacia Dónde Vamos: La Reforma de 40 Horas

La reducción de la jornada a 40 horas semanales representa una evolución natural del derecho laboral mexicano, alineándose con:

- i) Estándares internacionales:** Cumplimiento del Convenio núm. 47 de la OIT
- ii) Tendencias globales:** Países como Bélgica, Islandia y España han implementado o están probando jornadas de 4 días
- iii) Derechos humanos:** Reconocimiento del derecho al descanso y al tiempo libre
- iv) Desarrollo sostenible:** Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU

c. Recomendaciones para una Implementación Exitosa

Para el Legislador:

- i)** Establecer un periodo de transición gradual de al menos 3-4 años
- ii)** Diferenciar la implementación por tamaño de empresa y sector
- iii)** Crear incentivos fiscales para empresas que adelanten la reducción
- iv)** Establecer programas de apoyo para MiPyMEs
- v)** Mantener flexibilidad en la distribución de horas

Para las Empresas:

- i)** Iniciar desde ahora la planeación de la transición
- ii)** Invertir en tecnología y optimización de procesos
- iii)** Capacitar al personal para incrementar productividad
- iv)** Explorar esquemas de jornadas comprimidas dentro del marco legal actual
- v)** Eliminar prácticas de tiempo extraordinario permanente

Para los Trabajadores:

- i)** Participar activamente en el diseño de nuevos esquemas de trabajo
- ii)** Aprovechar oportunidades de capacitación
- iii)** Promover el uso eficiente del tiempo laboral
- iv)** Denunciar jornadas excesivas que constituyan explotación

d. Reflexión Final

México se encuentra en un momento histórico de transformación laboral. La jornada de 48 horas semanales, establecida hace más de un siglo en la Constitución de 1917, fue revolucionaria en su tiempo. Hoy, en 2025, la reducción a 40 horas representa el siguiente paso evolutivo necesario para garantizar condiciones de trabajo dignas, proteger la salud de los trabajadores y promover un desarrollo económico sostenible e inclusivo.

La reforma no está exenta de desafíos, pero la experiencia internacional demuestra que es posible implementarla exitosamente con planeación adecuada, diálogo social y voluntad política. El camino hacia jornadas más humanas y productivas ya ha comenzado, y México tiene la oportunidad de sumarse a esta tendencia global, honrando así el espíritu progresista que caracterizó a los constituyentes de 1917 y construyendo un futuro laboral más justo para las generaciones venideras.

La pregunta ya no es si debemos reducir la jornada, sino cómo hacerlo de manera que beneficie tanto a trabajadores como a empresas, fortaleciendo la economía nacional y mejorando la calidad de vida de millones de mexicanos. La respuesta requerirá creatividad, flexibilidad y, sobre todo, un compromiso compartido con la dignidad del trabajo humano.

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

A continuación, encontrarán los criterios de jurisprudencia más relevantes emitidos recientemente por nuestros más altos tribunales, que inciden, sobre todo en la tramitación de juicios laborales:

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Laborales no pueden absolver del pago de daño moral alegando falta de facultades cuando existan indicios de discriminación o violencia de género, debiendo analizar el caso con las perspectivas mencionadas

A continuación, el rubro y datos de identificación:

Indemnización por daño moral. Cuando en un juicio laboral la persona trabajadora demanda su pago y de autos se advierten indicios de que en ella concurren factores que exacerban su vulnerabilidad y, por ende, aumentan el riesgo de que sea objeto de violencia de género y de discriminación, el asunto debe juzgarse con perspectiva de género e interseccional y, en su caso, aplicar los ajustes al procedimiento que permitan resolver todas las pretensiones hechas valer, incluido el daño moral

Registro digital: 2031407 Duodécima Época Materia(s): Laboral Tesis: I.6o.T.8 L (11a.)

Los convenios conciliatorios tienen carácter definitivo y no pueden ser impugnados posteriormente alegando renuncia de derechos, siempre que no hayan afectado derechos laborales al momento de su celebración

Enseguida el rubro y datos de identificación del criterio:

Convenios sancionados por los centros de conciliación laboral. Es improcedente el planteamiento de su nulidad cuando se aduce renuncia de derechos.

Registro digital: 2031249 Undécima Época Materia(s): Laboral Tesis: VII.2o.T. I/32 L (11a.)

Los juzgadores no pueden desechar actas administrativas que contengan testimonios de víctimas de violencia o acoso sexual por falta de ratificación; deben valorarlas con perspectiva de género en conjunto con el resto del material probatorio

En líneas inferiores el rubro y datos de registro de la jurisprudencia:

Acta administrativa en el juicio laboral. Si consigna el testimonio de una mujer por actos de violencia o acoso sexual de un trabajador, no es necesaria su ratificación ante la autoridad jurisdiccional para que tenga valor probatorio, por lo que, a partir de un análisis con perspectiva de género, debe ser administrada con los demás elementos probatorios a fin de resolver lo que en derecho corresponda

Registro digital: 2031057 Undécima Época Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 47/2025

HIGHLIGHTS LABORALES PARA EL FINAL DE 2025

Otras reformas laborales

Si bien es cierto las iniciativas de reforma en materia de reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales ha acaparado los reflectores, no podemos dejar de advertir que, en el presente periodo ordinario de sesiones del Congreso de la Unión, que concluye el 31 de diciembre de 2025, en ambas Cámaras se está retomando la discusión de diversas iniciativas de reformas a la Ley Federal del Trabajo, entre las que se encuentran:

- Mayor regulación de las propinas en establecimientos de servicios como hoteles, restaurantes, bares, entre otros.
- Permisos por luto de hasta 5 días con goce de sueldo.
- Permisos para exámenes médicos (hasta dos por año) para que las y los trabajadores puedan practicarse estudios de medicina preventiva.
- Fiscalización de cumplimiento de obligaciones en materia de brecha salarial, para que los Inspectores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, puedan revisar a las empresas en torno a la igualdad de salarios entre hombres y mujeres.

Salario mínimo: ¿Qué esperar para 2026?

A medida que nos acercamos al cierre de 2025, se aproxima el anuncio del incremento al salario mínimo para 2026. En este contexto, existen tres factores clave que nos permiten anticipar el panorama:

1) Compromiso presidencial de alcanzar 2.5 canastas básicas

La Presidenta Claudia Sheinbaum Pardo se ha comprometido a que, al término de su administración en 2030, el salario mínimo sea suficiente para que un trabajador mexicano pueda adquirir 2.5 canastas básicas. Para cumplir esta meta, se requiere un incremento sostenido del 12% anual, el mismo porcentaje aplicado en 2025, durante todo el sexenio.

2) Protección constitucional contra la inflación

La reforma constitucional que garantiza que el incremento anual al salario mínimo nunca será inferior a la inflación ya fue aprobada por ambas Cámaras del Congreso de la Unión. Sin embargo, el proceso se encuentra temporalmente detenido, ya que aún requiere la aprobación de las Legislaturas Estatales. Aunque pareciera un trámite administrativo, existen consideraciones de fondo que han ralentizado su conclusión.

3) Continuidad del Monto Independiente de Recuperación (MIR)

La Presidenta Sheinbaum ha confirmado que se mantendrá el Monto Independiente de Recuperación, mecanismo implementado durante la administración anterior. El MIR consiste en una cantidad fija en pesos que se suma al incremento porcentual para determinar el aumento total del salario mínimo.

Por ejemplo, para 2025 se aplicó un incremento porcentual del 6.5% más un MIR de \$12.85 pesos, resultando en un incremento total del 12%.

4) Implicaciones para las Empresas

A diferencia del sexenio anterior, que presentó variaciones significativas en los incrementos salariales, el panorama actual apunta hacia una mayor estabilidad y previsibilidad. Con un incremento sostenido del 12% anual (combinando porcentaje y MIR), las empresas podrán:

- Realizar proyecciones presupuestales más precisas
- Establecer reservas financieras con mayor certidumbre
- Planificar estrategias de recursos humanos a mediano plazo

Esta previsibilidad representa una ventaja importante para la planeación financiera y operativa de las organizaciones, permitiendo una mejor gestión de los costos laborales en los próximos años.

Coordinadores de la Newsletter



Luis Enrique Cervantes | Socio de Laboral

luis.cervantes@perezllorca.com

T. +55 5202 7622



Juan José Soto | Socio de Laboral

juan.soto@perezllorca.com

T. +55 5202 7622



Santiago Villanueva | Socio de Seguridad Social

santiago.villanueva@perezllorca.com

T. +55 5202 7622

Copyright © 2025 Pérez-Llorca. Todos los derechos reservados. Esta comunicación es una selección de doctrina y normativa que se ha considerado relevante sobre los temas de referencia durante el período especificado. La información de esta página no constituye asesoramiento jurídico en ningún campo de nuestra actuación profesional.

Pérez-Llorca

Barcelona

-

Bogotá

-

Brussels

-

Lisbon

-

London

-

Madrid

-

Medellín

-

Mexico City

-

Monterrey

-

New York

-

Singapore

www.perezllorca.com/es-mx/

