

Luis Enrique Cervantes Estévez, Juan José Soto Arias, Denise Lechuga González

Reforma Constitucional en Materia de Reducción de Jornada Laboral

I. Hecho relevante: la reforma ya está en la Constitución

El decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones del artículo 123, Apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de reducción de la jornada laboral, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el **3 de marzo de 2026**.

II. ¿Qué modificó la reforma en la Constitución?

El decreto reformó las fracciones IV y XI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Estas dos fracciones son las que regulan, respectivamente, la duración de la jornada de trabajo y el régimen de horas extraordinarias.

Fracción IV — La jornada de trabajo

El texto constitucional ahora establece lo siguiente:

“La jornada laboral será de cuarenta horas semanales en los términos que establezca la Ley. Por cada seis días de trabajo las personas trabajadoras deberán disfrutar por lo menos de un día de descanso con goce de salario íntegro.”

Los puntos clave de este nuevo texto son:

- **La jornada máxima se reduce a 40 horas semanales.** Sin embargo, como se explica más adelante, esta reducción no es inmediata: **se alcanzará de forma gradual hasta 2030.**
- **El día de descanso semanal no cambia.** Se mantiene un día de descanso con goce de salario íntegro por cada seis días de trabajo. La reforma **no incorporó un segundo día de descanso obligatorio,** contrario a lo que algunos grupos parlamentarios habían propuesto.
- La referencia a *“en los términos que establezca la Ley”* significa que el detalle operativo de cómo se aplica esta reducción quedará regulado en la Ley Federal del Trabajo. El Congreso de la Unión deberá realizar las reformas a la legislación secundaria en un plazo de 90 días a partir de la publicación del decreto constitucional.
- No obstante, se prevé que las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo (Ley Reglamentaria del referido artículo 123, Apartado A Constitucional), se publiquen en el Diario Oficial de la Federación el próximo 1 de mayo de 2026.
- Igualmente, se prevé que, en las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, se incluya la obligación a los patrones de llevar un control de asistencia de sus trabajadores.

Fracción XI — Las horas extraordinarias

El nuevo texto constitucional sobre horas extras establece:

“Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por este tiempo un cien por ciento más de lo fijado para las horas ordinarias. El trabajo extraordinario no excederá de doce horas en una semana, las cuales podrán distribuirse en hasta cuatro horas diarias, en un máximo de cuatro días en ese periodo.

La prolongación del tiempo extraordinario que supere lo establecido en el párrafo que antecede, obliga a la persona empleadora a pagar doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria conforme a lo establecido en la Ley de la materia.

Los menores de dieciocho años no podrán laborar tiempo extraordinario.”

En términos prácticos, el nuevo esquema de horas extraordinarias funciona así:

Concepto	Nuevo texto Constitucional
Horas extras (1er bloque)	Hasta 12 horas por semana, en máximo 4 horas/día y 4 días
Pago del 1er bloque	100% adicional sobre el salario ordinario (doble pago)
Horas extras (2do bloque, excedente)	Las que excedan el 1er bloque; monto máximo a definir en ley*
Pago del 2do bloque	200% adicional sobre el salario ordinario (triple pago)
Menores de edad	Prohibición de horas extras extendida a menores de 18 años

***Nota:** La Constitución fija los principios del régimen de horas extras, pero remite a la Ley Federal del Trabajo la progresividad en cuanto a la aplicación del primer bloque; y la regulación del número máximo de horas del segundo bloque. Esos detalles quedarán definidos en el decreto que reforme y adicione la Ley Federal del Trabajo que está por publicarse.

III. ¿Cuándo y cómo se aplica la reducción? El régimen transitorio

Este es el aspecto que más importa a las empresas en términos de planificación inmediata. La Constitución establece un mecanismo de transición gradual:

Artículo TERCERO Transitorio: El calendario de reducción

La duración de la jornada laboral se alcanzará de manera gradual, a partir del 1 de enero del año correspondiente, conforme al siguiente calendario:

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

Esto significa que:

- Durante 2026, la jornada máxima se mantiene en 48 horas, igual que hoy.
- La primera reducción efectiva ocurrirá el 1 de enero de 2027, cuando el límite bajará a 46 horas.
- La reducción final a 40 horas se alcanzará a partir del 1 de enero de 2030.

Artículo CUARTO Transitorio: Prohibición de reducir salarios

En ningún caso la reducción de la jornada laboral implicará la disminución de sueldos, salarios o prestaciones de las personas trabajadoras.

Este transitorio es de aplicación inmediata y de alcance absoluto. Las empresas no podrán reducir ningún concepto de remuneración bajo el argumento de que los trabajadores laborarán menos horas. Cualquier intento en ese sentido sería inconstitucional.

Artículo SEGUNDO Transitorio: La reforma a la Ley Federal del Trabajo

Plazo para modificar la legislación secundaria:

“El Congreso de la Unión deberá realizar las reformas a la legislación secundaria en un plazo de 90 días a partir de la publicación del presente Decreto.”

Este plazo vence el 1 de junio de 2026, sin embargo, como expusimos, lo más probable es que la reforma a la Ley Federal del Trabajo —que definirá los detalles operativos sobre distribución de jornada, horas extras, registro de asistencia y demás aspectos prácticos— se publique el próximo 1 de mayo de 2026, en el marco de la conmemoración del Día del Trabajo.

IV. ¿Qué efectos jurídicos tiene hoy la reforma constitucional?

Aspecto	¿Ya está en vigor?	Fundamento
La jornada constitucional máxima será (en 2030) de 40 horas semanales	Sí, como mandato constitucional	Artículo 123-A, fracción IV (reforma publicada el 3/03/2026)
La jornada durante 2026 se mantiene en 48 horas semanales	Sí	Artículo TERCERO Transitorio
La jornada se reducirá de manera gradual empezando en 2027 y terminando en 2030	Sí	Artículo TERCERO Transitorio
Prohibición de reducir salarios o prestaciones	Sí, con efecto inmediato	Artículo CUARTO Transitorio
Nuevo régimen de horas extras (doble y triple pago)	Sí, como principio constitucional	Artículo 123-A, fracción XI (reforma publicada el 3/03/2026)
Prohibición de horas extras a menores de 18 años	Sí, con efecto inmediato	Artículo 123-A, fracción XI (reforma publicada el 3/03/2026)
Detalles operativos de la jornada y horas extras	No; pendiente de reforma a la LFT	Artículo SEGUNDO Transitorio (plazo: 90 días)

V. Implicaciones prácticas para las empresas

Lo que cambia hoy:

- i) **Marco constitucional vigente:** El límite de 40 horas es ya una norma suprema. Cualquier disposición legal, contractual o reglamentaria que se aparte de este principio en perjuicio del trabajador será considerado inconstitucional.
- ii) **Protección salarial inmediata:** Ninguna empresa puede invocar la reforma como justificación para reducir salarios o prestaciones, ni hoy ni en ningún momento del periodo de transición.
- iii) **Menores de edad y horas extras:** La prohibición de que los menores de 18 años laboren tiempo extraordinario es ya un mandato constitucional en vigor desde el 3 de marzo de 2026. Las empresas que empleen a personas en ese rango de edad deben ajustar sus prácticas de inmediato.
- iv) **Horas extras:** principios constitucionales aplicables desde hoy: El nuevo esquema de doble pago (100%) por horas del primer bloque, y triple pago (200%) por el excedente, es ya un derecho constitucional de los trabajadores. Su implementación operativa detallada dependerá de la reforma a la LFT, pero el principio es de aplicación directa.

Lo que las empresas deben preparar

- **Revisar sus contratos y reglamentos interiores:** Aunque la reforma a la LFT aún no se publica, es el momento de identificar qué cláusulas deberán actualizarse una vez que ello ocurra.
- **Preparar el área de recursos humanos y nómina:** Los sistemas de cálculo de horas extras deberán estar listos para reflejar el nuevo esquema de pago en cuanto entre en vigor la reforma legal.

- **Anticipar la negociación colectiva:** Las empresas con sindicato deben considerar este calendario en sus próximas revisiones contractuales.

VI. Tabla resumen ejecutivo

Aspecto	Situación Actual (desde el 3/03/2026)	Situación Final (2030)
La jornada máxima constitucional	48 horas semanales en 2026	40 horas a la semana en 2030
Día de descanso semanal	1 día por cada 6 trabajados (sin cambio)	1 día por cada 6 trabajados
Horas extras (1er bloque)	Máximo 12 h/semana, 4 h/día, 4 días: pago al 100% adicional	Ídem
Horas extras (2do bloque)	Excedente al 1er bloque: pago al 200% adicional	Ídem
Menores de edad y horas extras	Prohibido para menores de 18 años (desde 3/03/2026)	Ídem
Reducción de salarios	Prohibida en todo caso (efecto inmediato)	Prohibida
Reforma a la Ley Federal del Trabajo	Pendiente (plazo: 90 días desde el 3/03/2026)	Se prevé su publicación el 1 de mayo de 2026

La presente Nota Técnica tiene carácter meramente informativo y no constituye asesoría legal específica. Se encuentra limitada al contenido de la reforma constitucional publicada el 3 de marzo de 2026. Para el análisis de los impactos particulares en su empresa, le invitamos a contactar al equipo de la práctica de Derecho Laboral de Pérez-Llorca.

Contactos



Luis Enrique Cervantes

Socio Laboral

luis.cervantes@perezllorca.com

T. +52 55 5202 7622



Juan José Soto

Socio Laboral

juan.soto@perezllorca.com

T. +52 55 5202 7622



Santiago Villanueva Durán

Socio Seguridad Social

santiago.villanueva@perezllorca.com

T. +52 55 5202 7622

Oficinas

Europe ↗

Barcelona
Lisbon
Madrid

Brussels
London

Americas ↗

Bogotá
Mexico City
New York

Medellín
Monterrey

Asia-Pacific ↗

Singapore

La información contenida en esta Nota Jurídica es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico.

Este documento ha sido elaborado el 03 de marzo de 2026 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

©2026 Pérez-Llorca. Todos los derechos reservados.

perezllorca.com ↗

Pérez-Llorca