

Juan José Soto Arias, Denise Lechuga González

Reforma Laboral 2026

La Reducción de la jornada laboral — Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo (DOF, 1 de mayo de 2026)

I. Antecedentes

1. La Reforma Constitucional ya en vigor

El 3 de marzo de 2026 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el decreto de reforma a las fracciones IV y XI del Apartado A del artículo 123 constitucional, que fija la jornada laboral en cuarenta horas semanales, regula el trabajo extraordinario, establece un esquema de gradualidad y prohíbe la reducción de salarios y prestaciones. El Congreso recibió un plazo de noventa días para adecuar la legislación secundaria.

En síntesis, el nuevo texto constitucional dispone: (i) jornada de cuarenta horas semanales “en los términos que establezca la Ley”; (ii) al menos un día de descanso con goce de salario íntegro por cada seis de trabajo; (iii) horas extraordinarias pagadas al cien por ciento adicional, sin exceder doce horas semanales (hasta cuatro horas diarias en un máximo de cuatro días); (iv) excedente de dicho límite pagado al doscientos por ciento adicional; y (v) prohibición de tiempo extraordinario para menores de dieciocho años.

La reforma constitucional entró en vigor el día de su publicación.

2. La Reforma a la Ley Federal del Trabajo: estado actual

El dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, relativo a la minuta del Senado aprobada el 8 de abril de 2026, fue publicado en la Gaceta Parlamentaria el 22 de abril de 2026. El decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo se publicó en el DOF el 1 de mayo de 2026.

II. Objeto de la reforma

La reforma reduce la jornada semanal de cuarenta y ocho a cuarenta horas sin disminución salarial, con implementación gradual, un nuevo régimen de horas extraordinarias, distribución flexible de jornada y la obligación de registro electrónico.

III. Disposiciones reformadas, adicionadas y derogadas

El decreto reforma los artículos 59, 61, 66, 68, 69 y 71 (segundo párrafo) y el artículo 132 (fracciones XXXII y XXXIII); adiciona un segundo párrafo al artículo 58, la fracción XXXIV al artículo 132 y la fracción IV Bis al artículo 994; y deroga el segundo párrafo del artículo 67.

A continuación, se detallan los cambios por materia.

IV. Cambios sustantivos

1. Nueva definición y distribución flexible de la jornada (art. 58)

Se mantiene el primer párrafo vigente del artículo 58 —que define la jornada como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón— y se adiciona un segundo párrafo que permite que la jornada “podrá ser distribuida de común acuerdo” entre la persona empleadora y la persona trabajadora.

Implicación práctica: Este párrafo da sustento legal expreso a esquemas de distribución flexible (jornadas concentradas, horarios escalonados, semanas comprimidas), siempre dentro de los límites legales. Las empresas podrán negociar con sus trabajadores la distribución que mejor se adapte a su operación.

2. Jornada máxima de cuarenta horas semanales (art. 59)

El artículo 59 se reforma para establecer que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales.

Se deroga el segundo párrafo vigente del artículo 59, que permitía repartir las horas de trabajo para obtener el reposo del sábado por la tarde o cualquier modalidad equivalente.

3. Duración diaria por tipo de jornada (art. 61)

El artículo 61 establece con mayor claridad que la duración máxima de la jornada será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

4. Nuevo régimen de horas extraordinarias (arts. 66, 67 y 68)

Los cambios al régimen de horas extraordinarias son de alto impacto operativo.

a) Primer bloque de horas extras (art. 66)

El artículo 66 permite prolongar la jornada por circunstancias extraordinarias con un pago del cien por ciento adicional sobre el salario ordinario. El trabajo extraordinario no excederá de doce horas semanales, las cuales podrán distribuirse en hasta cuatro horas diarias, en un máximo de cuatro días en ese periodo.

b) Derogación del artículo 67

Se deroga el segundo párrafo del artículo 67, que contenía las reglas previas del régimen de horas extras.

c) Segundo bloque de horas extras y límite diario absoluto (art. 68)

El artículo 68 establece que la prolongación del tiempo extraordinario que supere lo previsto en el artículo 66 no podrá ser mayor de cuatro horas a la semana y obliga al empleador a pagar un doscientos por ciento adicional sobre el salario de las horas ordinarias. Además, se fija un tope absoluto: la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria no podrá ser mayor a doce horas diarias en ningún caso.

Cuadro comparativo:

Concepto	Régimen anterior	Nuevo régimen
Horas extras — 1er bloque (pago al 100% adicional)	Hasta 3 hrs/día, máx. 3 veces por semana (9 hrs)	Hasta 12 hrs/semana, en máx. 4 hrs/día y 4 días

Horas extras – 2do bloque (pago al 200% adicional)	Excedente de 9 hrs/semana	Excedente del 1er bloque, máx. 4 hrs/semana
Límite diario absoluto (ordinaria + extra)	Sin límite expreso	12 horas como máximo absoluto
Menores de edad	Prohibido menores de 16 años	Prohibido menores de 18 años (reforma constitucional)

5. Descanso semanal y prima dominical (arts. 69 y 71)

El artículo 69 establece que por cada seis días de trabajo se deberá otorgar, por lo menos, un día de descanso con goce de salario íntegro.

El segundo párrafo del artículo 71 dispone que quienes laboren en domingo tendrán derecho a una prima adicional de al menos el veinticinco por ciento sobre el salario de los días ordinarios.

No se incorporó un segundo día de descanso obligatorio.

6. Registro electrónico de jornada: nueva obligación patronal (art. 132, fr. XXXIV)

Se adiciona la fracción XXXIV al artículo 132 para obligar al empleador a registrar de manera electrónica la jornada laboral de cada persona trabajadora, incluyendo el horario de inicio y finalización, así como proporcionarlo a la autoridad cuando se le requiera.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) expedirá las disposiciones de carácter general que determinen el ámbito de aplicación y las excepciones a esta obligación.

El dictamen incorpora una regla procesal relevante: el contenido del registro electrónico hará prueba plena si se acredita que fue acordado entre la persona trabajadora y la persona empleadora.

7. Sanción por incumplimiento del registro electrónico (art. 994, fr. IV Bis)

Se adiciona la fracción IV Bis al artículo 994 de la LFT, que establece una multa de doscientas cincuenta a cinco mil Unidades de Medida y Actualización (UMA) a la persona empleadora obligada que incumpla con la fracción XXXIV del artículo 132.

En valores actuales (2026), esto equivale a un rango aproximado de **\$27,142 a \$542,850 pesos mexicanos** por infracción.

V. Régimen transitorio: calendario y reglas de implementación

El decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo entrará en vigor el 1 de mayo de 2026.

1. Calendario de reducción gradual de la jornada

La duración de la jornada máxima semanal se alcanzará de manera gradual, a partir del 1 de enero del año correspondiente:

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

2. Periodo de ajuste operativo en 2026

El periodo comprendido del 1 de mayo al 31 de diciembre de 2026 permitirá a las personas trabajadoras y empleadoras ajustar los procesos de trabajo a los términos del decreto.

3. Calendario de incremento gradual de horas extras

La duración de la jornada extraordinaria también se alcanzará gradualmente, a partir del 1 de enero del año correspondiente:

Año	Horas extras máximas por semana
2026	9 horas
2027	9 horas
2028	10 horas
2029	11 horas
2030	12 horas

4. Registro electrónico: entrada en vigor diferida

Las disposiciones de carácter general que la STPS emita en relación con la fracción XXXIV del artículo 132 entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2027.

5. Monitoreo y evaluación por la STPS

La STPS instrumentará los mecanismos que correspondan para recopilar, procesar y evaluar datos relacionados con la implementación de la reducción de jornada laboral.

6. Protección salarial absoluta

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

VI. Acciones recomendadas para las empresas

Corto plazo (mayo — diciembre 2026)

Acción	Justificación
Revisión de contratos individuales de trabajo	Identificar cláusulas de jornada, horarios y horas extras que requieren adecuación al nuevo régimen gradual.
Actualización de reglamentos interiores de trabajo	Adecuar las disposiciones sobre jornada, turnos, horarios de entrada/salida y límites de horas extras.
Evaluación de sistemas de nómina	Los sistemas de cálculo deben reflejar los nuevos límites de horas extras (primer y segundo bloque) año con año.
Comunicación interna	Informar a los trabajadores sobre el alcance de la reforma, el calendario de transición y la protección salarial.

Mediano plazo (antes del 1 de enero de 2027)

Acción	Justificación
Implementar sistema de registro electrónico de jornada	La obligación de registro electrónico de jornada entra en vigor el 1 de enero de 2027.
Negociación colectiva	Empresas con sindicato deben negociar la adecuación de la jornada y distribución de tiempo de trabajo en la próxima revisión contractual.
Acordar el registro electrónico con los trabajadores	El registro electrónico tiene valor de prueba plena si se acredita que fue acordado entre trabajador y empleador. Es clave documentar este acuerdo.

Planificación estratégica (2027–2030)

Acción	Justificación
Diseñar plan de reducción progresiva de jornada	Prever los impactos de cada reducción anual en la productividad, los turnos de trabajo y los costos laborales.
Explorar esquemas de distribución flexible	La jornada podrá ser distribuida de común acuerdo entre empleadores y trabajadores, lo que permite optimizar la operación.
Evaluar necesidades de contratación adicional	En sectores intensivos en mano de obra, la reducción de jornada puede requerir ajustes en plantilla.

La presente Nota Jurídica tiene carácter informativo y no constituye asesoría legal. Para el análisis de impactos específicos en su empresa, contacte al equipo 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 30 de abril 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