

— LABORAL

Reducción de la Jornada Laboral

EN RESUMEN

El 1 de mayo de 2026, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación 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.

Puntos Clave

- **Nueva Jornada Máxima:** Se formaliza el límite de **40 horas semanales**.
- **Gradualidad Obligatoria:** La reducción no es inmediata de 48 a 40; se implementará en un esquema de 5 años (2026-2030).
- **Blindaje Salarial:** Queda estrictamente prohibido reducir el sueldo de los trabajadores con el pretexto de la reducción de la jornada.
- **Distribución de la Jornada:** Se prevé expresamente que la jornada podrá distribuirse de común acuerdo entre las personas empleadoras y trabajadoras
- **Días de descanso:** Se mantiene el derecho de los trabajadores de un día de descanso por cada seis días de trabajo.
- **Nuevo Régimen de Horas Extra:**
 - Límite de **12 horas extraordinarias por semana, distribuibles en hasta 4 horas diarias**, en un máximo de 4 días en ese periodo.
 - Pago al **100% adicional** (dobles) hasta las 12 horas.
 - Pago con un **200% adicional** sobre el salario ordinario si se excede del límite de 12 horas.
- **Prohibición Total:** Menores de 18 años tienen prohibido cualquier tipo de tiempo extraordinario.
- **Registro electrónico de la Jornada Laboral:** Se establece la obligación al patrón de registrar de manera electrónica la jornada laboral de cada trabajador, incluyendo el horario de inicio y finalización.

La STPS expedirá las reglas de carácter general que determinen el ámbito de aplicación y excepción a esta obligación.

El incumplimiento de contar con dicho registro, conlleva una multa de 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización.

Calendario de Implementación

Reducción de Jornada Ordinaria: Este es el punto más importante para la planeación financiera y de recursos humanos. La reducción será de **2 horas por año** cada 1 de enero:

| Año | Jornada Semanal Máxima | Reducción respecto a la anterior |
|-------------|------------------------|----------------------------------|
| 2026 | 48 horas | (Inicio de la transición) |
| 2027 | 46 horas | - 2 horas |
| 2028 | 44 horas | - 2 horas |
| 2029 | 42 horas | - 2 horas |
| 2030 | 40 horas | - 2 horas (Meta final) |

Duración de Jornada Extraordinaria:

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

Implicaciones Críticas para las Empresas

Desde una perspectiva legal y de cumplimiento, las empresas deben prepararse para los siguientes impactos:

A. Incremento en el Costo Unitario de Mano de Obra

Al mantenerse el mismo salario pero disminuir las horas trabajadas, el **costo por hora efectiva de trabajo aumenta**. Si una empresa no optimiza sus procesos, verá una afectación directa en sus márgenes de utilidad.

B. Reestructura de Turnos y Plantillas

Las empresas con esquemas de 24/7 o producción continua ya no podrán cubrir la semana con las rotaciones actuales. Esto implicará:

- Contratación de personal adicional para cubrir los "huecos" de tiempo.
- Rediseño de contratos individuales y reglamentos interiores de trabajo.

C. Rigidez en el Tiempo Extraordinario

El nuevo límite es de 4 horas diarias, máximo 4 días a la semana. Superar las 12 horas semanales obliga al patrón al pago **triple** de forma inmediata.

D. Riesgo de Litigiosidad

Cualquier intento de "ajustar" el sueldo para compensar la reducción de horas será considerado una **rescisión de la relación laboral imputable al patrón**, lo que daría lugar al pago de indemnizaciones legales.

E. Costo Oculto en tiempo extraordinario

Esto implica un incremento en la carga social ya que el salario base de cotización se verá afectado al incrementar el gasto por tiempo extraordinario. Asimismo, el costo del Impuesto Sobre Nóminas se verá impactado.

Recomendaciones de Acción Inmediata

Es recomendable no esperar a 2027 para actuar.

Auditoría de Jornadas: Revisar cuántos de sus empleados actuales trabajan realmente las 48 horas y quiénes ya están cerca de las 40-42.

1. Análisis de Productividad: Evaluar si la automatización o la mejora de procesos puede absorber la pérdida de horas hombre.
2. Actualización de Contratos: Preparar los anexos a los contratos de trabajo para documentar la transición gradual de la jornada.
3. Control de Asistencia: Implementar sistemas digitales de registro de jornada infalibles, ya que el costo del tiempo extra mal administrado será prohibitivo.
4. Sindicatos: Revisar el Contrato Colectivo de Trabajo para identificar si existen cláusulas que choquen con la gradualidad (por ejemplo, jornadas ya pactadas de 45 horas que podrían verse afectadas antes de lo previsto).

En ECIJA, nos especializamos en **Derecho Laboral y Seguridad Social**, entendiendo que esta reforma trasciende lo administrativo para impactar el corazón operativo y financiero de su empresa. Ante la complejidad de este nuevo paradigma constitucional, nos ponemos a sus órdenes para realizar los **análisis de impacto específicos**, emitir **recomendaciones estratégicas** y acompañarlos en la **implementación técnica** de los nuevos esquemas de jornada. Nuestro objetivo es garantizar que su transición hacia las 40 horas se realice bajo un marco de estricto cumplimiento legal, mitigando riesgos de litigiosidad y optimizando la productividad de su capital humano.

CONTACTOS



Tania Ávila

Socia

tavila@ecija.com

ECIJA México | Área de Derecho Laboral · info@ecija.com · T +52 55 5662 6840

La información contenida en este Client Alert es de carácter general y meramente informativa. No constituye asesoría legal sobre asuntos específicos y no debe utilizarse como sustituto de la consulta con un asesor legal calificado. Para asuntos específicos, le invitamos a contactar a nuestros profesionales.