

INSIGHTS

Reducción de la Jornada Laboral

El 3 de marzo de 2026, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman las fracciones IV y XI del Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de reducción de la jornada laboral.

por Tania Ávila
ECIJA México

Abstract

La reforma al Artículo 123 constitucional establece una reducción gradual de la jornada laboral en México, pasando de 48 a 40 horas semanales mediante un esquema de transición anual que culminará en 2030. Esta modificación blindará el salario de los trabajadores frente al recorte de horas y endurece las reglas para el pago de tiempo extraordinario, obligando a las empresas a una reestructuración operativa y financiera inmediata para cumplir con los nuevos topes legales y las sanciones por excedentes.





Reducción de la Jornada Laboral

El 3 de marzo de 2026, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman las fracciones IV y XI del Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de reducción de la jornada laboral.

Puntos Clave

La reforma no solo reduce las horas, sino que redefine la estructura del tiempo extraordinario y establece una protección absoluta al salario.

- **Nueva Jornada Máxima:** Se constitucionaliza 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.
- **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 (equivalente al salario triple) si se excede del límite de 12 horas.
- **Prohibición Total:** Menores de 18 años tienen prohibido cualquier tipo de tiempo extraordinario.
- **Reforma a la Ley Federal del Trabajo:** Debe reformarse en un plazo de 90 días a partir de la publicación de este Decreto, es decir, el **3 de junio de 2026**.

Calendario de Implementación

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)

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. Los 90 días que tiene el Congreso para reformar la Ley Federal del Trabajo traerán reglas secundarias aún más específicas.



1. **Auditoría de Jornadas:** Revisar cuántos de sus empleados actuales trabajan realmente las 48 horas y quiénes ya están cerca de las 40-42.
2. **Análisis de Productividad:** Evaluar si la automatización o la mejora de procesos puede absorber la pérdida de horas hombre.
3. **Actualización de Contratos:** Preparar los anexos a los contratos de trabajo para documentar la transición gradual de la jornada.
4. **Control de Asistencia:** Implementar sistemas digitales de registro de jornada infalibles, ya que el costo del tiempo extra mal administrado será prohibitivo.
5. **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 México asesoramos de manera integral 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.

Tania Ávila
Socio en ECIJA México
tavila@ecija.com

Labor Law, ECIJA México | info@ecija.com | T +52 55 5662 6840