

# REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL A 40 HORAS

DICIEMBRE 2025

México avanza una reforma constitucional para reducir su jornada laboral. El 3 de diciembre de 2025, el Secretario del Trabajo y Previsión Social anunció el resultado del diálogo social con los sectores involucrados para el consenso sobre la reducción de la jornada laboral a 40 horas. Ese mismo día, la Presidenta de la República presentó ante la Cámara de Senadores las iniciativas que contienen las propuestas de reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo, respectivamente.

Entre las principales modificaciones previstas en el paquete de iniciativas, destacan:

- La jornada laboral ordinaria será de **40 horas semanales**.
  - La jornada ordinaria diaria será de hasta 8 horas la diurna, 7.5 la mixta y 7 la nocturna.
  - Por cada seis días de trabajo, las personas trabajadoras deberán disfrutar de un día de descanso con goce de salario.
- Implementación gradual, reduciendo dos horas el 1 de enero de cada año, hasta concretar las 40 horas en 2030, de la siguiente forma:

Año	Límite de jornada laboral
2026	Entrada en vigor y periodo de transición
2027	46
2028	44
2029	42
2030	40

- Se modifican las reglas del tiempo extraordinario, incrementando el máximo permitido:
  - No excederá de 12 horas en una semana.
    - Podrán distribuirse 4 horas diarias, en un máximo de 4 días.
    - Pagadas a un 100% más que las horas ordinarias (doble).
  - El excedente debe pagarse a un 200% más que las horas ordinarias (triple).
    - El excedente no podrá ser mayor a 4 horas (triples) en una semana.

Este incremento a las horas extraordinarias también entrará en vigor de forma gradual, de la siguiente forma:

Año	Límite de tiempo extraordinario (doble)
2026	9
2027	9
2028	10
2029	11
2030	12

- La suma de las jornadas ordinaria y extraordinaria, en ningún caso podrá ser mayor a 12 horas diarias.
- La reducción de jornada no implicará la reducción de sueldos, salarios ni prestaciones de las personas trabajadoras.
- Prohibición expresa a que los menores de edad laboren tiempo extraordinario.
- Obligación para los empleadores de 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 lo requiera.
  - La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen el ámbito de aplicación y excepción.
  - Se prevé que estas disposiciones entren en vigor el 1 de enero de 2027.

En caso de ser aprobada, como se espera ocurra, la reforma constitucional estaría prevista para entrar en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, en términos de los transitorios de la iniciativa, otorgando un plazo de 90 días a partir de ese momento para realizar las reformas a la legislación secundaria.

Por su parte, la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo contempla su entrada en vigor el 1 de mayo de 2026, y el periodo a partir de esa fecha hasta el 31 de diciembre de 2026 será considerando un periodo de transición para ajustar los procesos de trabajo.

Esta reducción gradual de la jornada laboral implicará para los empleadores un rediseño de la organización de la fuerza laboral, con el consecuente análisis de los turnos actuales y la planificación a futuro de las asignaciones de personal y el control de horas extra, ajustando el Reglamento Interior de Trabajo y los contratos laborales en consecuencia, implementando

procesos que les permitan mantener, e idealmente mejorar, la productividad.

Será muy importante dar seguimiento puntual al estatus de estas iniciativas y estar muy atentos a su proceso legislativo.

En S+S estamos a su disposición para comentar las implicaciones de esta inminente reforma en su operación, organización de personal, cumplimiento y actualización de políticas internas.

**Francisco Udave**  
Socio  
fudave@s-s.mx

**Samuel Flores**  
Asociado  
sflores@s-s.mx