

CONGRESO APRUEBA REFORMA DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA

ABRIL 2026

Resumen Ejecutivo:

- México avanza hacia la semana laboral de 40 horas con una implementación gradual entre 2026 y 2030.
- Nuevas reglas laborales clave: control más estricto de horas extra y obligación de registro electrónico de jornada.
- Impacto directo en empresas: será necesario rediseñar turnos, procesos y esquemas operativos para mantener productividad.

El 22 de abril de 2026, la Cámara de Diputados aprobó el dictamen del proyecto de 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. El decreto había sido previamente aprobado por el Senado de la República en sesión celebrada el 8 de abril de 2026, por lo que ahora pasará al Ejecutivo Federal para su sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial de la Federación, lo cual se espera que ocurra antes del 01 de mayo de 2026.

Entre las principales modificaciones contenidas en el decreto, destacan:

- La jornada laboral ordinaria será de **40 horas semanales** distribuible de común acuerdo por las personas empleadoras y trabajadoras.
- La jornada ordinaria diaria se mantiene en 8 horas la diurna, 7 la nocturna y 7 horas y media la mixta, y la semana laboral conserva una distribución de 6 días de trabajo por 1 de descanso con goce de salario íntegro.
- Implementación gradual, reduciendo la jornada a partir del 1 de enero de 2027, hasta concretar las 40 horas en 2030 e incremento del límite de tiempo extraordinario también de forma gradual:

Entrada en vigor	Límite de jornada laboral semanal	Límite de tiempo extraordinario semanal (horas dobles)
01 de mayo de 2026	48	9
01 de enero de 2027	46	9
01 de enero de 2028	44	10

01 de enero de 2029	42	11
01 de enero de 2030	40	12

- El tiempo extraordinario no excederá de 12 horas a la semana, distribuible en hasta 4 horas diarias, en un máximo de 4 días. Dicho tiempo extraordinario se pagará con un 100% más del salario ordinario (horas dobles), y si se excede dicho límite sólo se podrán laborar 4 horas adicionales (horas triples), las cuales se pagarán con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.
- 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 disminución de sueldos, salarios ni prestaciones de las personas trabajadoras.
- A partir del 01 de enero de 2027, 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 se le requiera. El contenido del registro electrónico hará prueba plena si se acredita que fue acordado entre la persona trabajadora y la empleadora. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen el ámbito de aplicación y excepción a dicha obligación que entrarán en vigor en la misma fecha.
- Se establece una multa de 250 a 5,000 Unidades de Medida y Actualización (UMA) a la persona empleadora que incumpla con la obligación de registro electrónico de jornada.

El periodo comprendido entre la publicación oficial al 31 de diciembre de 2026 será considerado un periodo de transición para que las personas trabajadoras y empleadoras ajusten los procesos de trabajo a los términos del decreto.

Esta reforma implicará para los empleadores un rediseño de la organización de la fuerza laboral, con el consecuente análisis de los turnos actuales, la planificación a futuro de las asignaciones de personal, el control de horas extra y la implementación de los sistemas de registro electrónico de jornada. Será necesario ajustar el Reglamento Interior de Trabajo, los contratos laborales y las políticas internas en consecuencia, e implementar procesos que permitan mantener, e idealmente mejorar, la productividad.

Una vez que ocurra la publicación del decreto de reforma en el Diario Oficial de la Federación, será importante dar seguimiento a las disposiciones de carácter general que emita la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en materia de registro electrónico de jornada.

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

Juan Carlos de la Vega
Socio
jdelavega@s-s.mx

Andrés Rodríguez
Socio
arodriguez@s-s.mx

Francisco Udave
Socio
fudave@s-s.mx

Nicolás Acevedo
Socio
nacevedo@s-s.mx

Ernesto de la Puente
Asociado
edelapuerta@s-s.mx