

Reforma constitucional en materia de reducción de la jornada laboral

Ciudad de México, a 4 de marzo de 2026

Ayer se publicó 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” (el “Decreto”).

El Decreto entró en vigor el 3 de marzo de 2026, y establece un plazo de 90 días para que el Congreso de la Unión realice las adecuaciones correspondientes a la Ley Federal del Trabajo (la “LFT”).

Reducción progresiva de la jornada

El Decreto establece que la jornada laboral se reducirá de manera progresiva hasta alcanzar 40 horas semanales, mediante una disminución de dos horas por año a partir del 1° de enero de 2027, conforme al siguiente calendario:

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

Se mantiene la obligación constitucional de que, por cada seis días trabajados, exista al menos un día de descanso con goce de salario íntegro.

Asimismo, la reducción de la jornada no implicará disminución de sueldos, salarios o prestaciones de las personas trabajadoras.

Tiempo extraordinario

El Decreto incorpora disposiciones específicas en materia de tiempo extraordinario, en los términos que se detallan a continuación:

- Se prohíbe el trabajo en tiempo extraordinario para personas menores de edad.
- Se establece un límite máximo de 16 horas extraordinarias por semana:
 - Las primeras 12 horas deberán pagarse con un 100% adicional (tarifa doble).
 - Las siguientes cuatro horas deberán pagarse con un 200% adicional (tarifa triple).
- Cualquier tiempo extraordinario que exceda dicho límite constituirá una violación a la LFT.
- No podrá laborarse tiempo extraordinario por más de cuatro días a la semana ni por más de cuatro horas diarias.

Consideraciones prácticas

Si bien la reducción de la jornada laboral será gradual, su implementación implicará ajustes relevantes en la organización de turnos, esquemas de compensación y planeación presupuestal, particularmente en lo relativo al cómputo y pago de horas extraordinarias dentro de los nuevos límites constitucionales.

En este contexto, resulta recomendable que las empresas inicien a la brevedad una evaluación preventiva de sus estructuras operativas, a fin de anticipar los impactos que la transición progresiva hacia la jornada de 40 horas semanales podría generar en costos laborales, productividad y continuidad operativa.

* * *

Este documento es un resumen con fines de divulgación exclusivamente. No constituye opinión alguna ni podrá ser utilizado ni citado sin nuestra autorización previa y por escrito. No asumimos responsabilidad alguna por el contenido, alcance o uso de este documento. Para cualquier comentario respecto al mismo, favor de dirigirse con cualquier socio de nuestra firma.