

### Se publicó en el DOF el Decreto que reforma la Ley Federal del Trabajo en materia de reducción de la jornada laboral

Ciudad de México, a 4 de mayo de 2026

El 1° de mayo de 2026 se publicó, en la edición vespertina del Diario Oficial de la Federación, el "Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (la "LFT"), en materia de reducción de la jornada laboral" (el "Decreto"), el cual entró en vigor el mismo día.

#### 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

La duración máxima de la jornada diaria será de ocho horas para la diurna, siete para la nocturna y siete horas y media para la mixta.

Las partes podrán acordar la distribución de la jornada semanal, siempre que se respete el límite máximo de horas semanales aplicable en cada año, lo que abre la posibilidad de implementar esquemas flexibles de trabajo.

Se mantiene la obligación 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:

- No podrá laborarse tiempo extraordinario por más de cuatro días a la semana ni por más de cuatro horas diarias.
- Cualquier tiempo extraordinario que exceda dichos límites constituirá una violación a la LFT.
- El número de horas extraordinarias pagadas al doble se incrementará de manera gradual.

En este sentido, el esquema aplicable será el siguiente:

Año	Horas extras dobles	Horas extras triples	Máximo semanal
2027	9	4	13
2028	10	4	14
2029	11	4	15
2030	12	4	16

Las horas extraordinarias que excedan el umbral de horas pagadas al doble en cada año deberán cubrirse al triple, sin que estas últimas puedan exceder de cuatro horas por semana.

## Registro electrónico

El Decreto adiciona la obligación para las personas empleadoras de registrar de manera electrónica la jornada laboral de cada una de sus personas trabajadoras, desde el inicio hasta la conclusión de ésta, así como de poner dicha información a disposición de la autoridad cuando sea requerida. Para ello, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (la "STPS") emitirá las disposiciones que determinen el ámbito de aplicación y las excepciones correspondientes.

Se establece una sanción de 250 a 5,000 Unidades de Medida y Actualización ("UMA")<sup>1</sup> por incumplimiento de esta obligación. Ésta entrará en vigor a partir del 1º de enero de 2027.

<sup>1</sup> Valor de la UMA 2026: \$117.31.

## 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 de la LFT.

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.

Adicionalmente, debe considerarse que el Decreto prevé que la STPS deberá contar con mecanismos para recopilar, procesar y evaluar datos relacionados con la implementación de la reducción de la jornada laboral, lo que sugiere un entorno de seguimiento regulatorio continuo y posibles ajustes futuros en función de los resultados observados.

\* \* \*

*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.*

