

CLIENT ALERT

México | 05 de marzo, 2026.

REFORMA CONSTITUCIONAL EN
MATERIA DE REDUCCIÓN DE LA
JORNADA LABORAL

El 3 de marzo de 2026 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.

Con dicha publicación, y una vez agotado el proceso legislativo, la reforma constitucional es ya una realidad jurídica que implica un reto relevante para el sector productivo del país en la relación entre empresas, patrones y personas trabajadoras.

I. Alcance de la Reforma Constitucional

Jornada Laboral (Artículo 123, Apartado A, fracción IV)

Se establece que la jornada laboral será de **cuarenta horas semanales**, en los términos que establezca la Ley.

Asimismo, por cada seis días de trabajo, las personas trabajadoras deberán disfrutar por lo menos de **un día de descanso con goce de salario íntegro**.

Trabajo extraordinario (Artículo 123, Apartado A, fracción XI)

La reforma dispone que:

- Las horas extraordinarias deberán pagarse con **un cien por ciento adicional sobre el salario ordinario**.
- El trabajo extraordinario no excederá de **doce horas en una semana**, distribuidas en hasta 4 horas diarias, en un máximo de cuatro días en ese periodo.
- El tiempo extraordinario que exceda dicho límite deberá pagarse con **doscientos por ciento adicional** conforme a la ley.
- Las personas menores de 18 años no podrán laborar tiempo extraordinario.

CONTÁCTANOS



contacto@mirai.legal

Córdoba 42, Piso 5, Suite-B,
Roma Norte, CDMX.

II. Régimen Transitorio y Normatividad Secundaria

El Decreto entró en vigor el 3 de marzo de 2026, fecha de su publicación.

El Congreso de la Unión deberá realizar las reformas correspondientes a la Ley Federal del Trabajo en un plazo de 90 días a partir de la publicación del Decreto. Se tiene conocimiento de que dicha reforma podría publicarse el 1 de mayo del presente año, en el marco del Día del Trabajo.

Es importante precisar que durante el año 2026 no se contempla cambio alguno en la jornada laboral, manteniéndose el máximo constitucional de 48 horas semanales. No obstante, será a partir de 2027 cuando inicie la reducción gradual.

III. Implementación gradual de la reducción de jornada

La reducción se aplicará de manera progresiva, disminuyendo 2 horas por año hasta alcanzar las 40 horas semanales en 2030:

Año	Jornada Laboral Semanal
2026	48 horas
2027	46 horas
2028	44 horas
2029	42 horas
2030	40 horas

El Decreto establece expresamente que **en ningún caso la reducción de la jornada laboral implicará la disminución de sueldos, salarios o prestaciones de las personas trabajadoras.**

IV. Ejes Fundamentales de la Reforma

- **Justificación social:** Búsqueda de mayor equilibrio entre vida laboral y personal o familiar.
 - **Salud y bienestar:** Reducción de fatiga, estrés y riesgos psicosociales.
 - **Productividad:** Impulso a la eficiencia e innovación empresarial.
 - **Competitividad internacional:** Alineación con estándares internacionales y prácticas de países miembros de la OCDE.
 - **Derechos laborales:** Reconocimiento constitucional del derecho a una jornada digna y fortalecimiento de la protección laboral.
-

V. Consecuencias y Adecuaciones para las Empresas

Con motivo de la reforma, será necesario:

- Adecuar contratos individuales y colectivos de trabajo.
- Reorganizar turnos y esquemas operativos.
- Implementar o reforzar controles de asistencia y control de horas extraordinarias.
- Actualizar reglamentos interiores y políticas internas.
- Documentar adecuadamente las condiciones de trabajo.
- Garantizar el respeto a salarios y prestaciones vigentes.

Si bien no existen cambios inmediatos en 2026, consideramos recomendable utilizar este año de transición para planificar la adaptación operativa y presupuestal, a fin de asegurar una implementación ordenada a partir de 2027.

VI. Riesgos y sanciones.

De manera preventiva, deben contemplarse posibles contingencias derivadas del incumplimiento, tales como:

- Multas de entre 250 y 5000 UMA (aproximadamente \$26,000 a \$530,000 pesos) por cada trabajador afectado.
- Inspecciones por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Posibles responsabilidades administrativas.
- Contingencias judiciales en materia de jornada y horas extraordinarias.
- Impacto reputacional para las empresas y empleadores.

VI. Consideraciones Finales

La reforma constitucional en materia de jornada laboral representa un cambio estructural en el marco laboral mexicano. Si bien su aplicación será gradual, el impacto organizacional, financiero y operativo para las empresas requiere planeación anticipada.

En Mirai recomendamos iniciar desde ahora un diagnóstico interno que permita evaluar la estructura de jornadas, esquemas de turnos, costos laborales y mecanismos de control.

ANTICIPARSE A LOS CAMBIOS **ES CLAVE** PARA
PROTEGER TU NEGOCIO Y EVITAR RIESGOS LEGALES.

CONTÁCTANOS



contacto@mirai.legal



Córdoba 42, Piso 5. Suite-B, Roma Norte, CDMX.