

ANÁLISIS JURÍDICO LABORAL

Decreto de Reforma a la Ley Federal del Trabajo

Reducción Gradual de la Jornada Laboral a 40 Horas Semanales

Publicación:	Diario Oficial de la Federación (DOF) — 1 de mayo de 2026, edición vespertina
Vigencia:	A partir del 1 de mayo de 2026. Reducción efectiva desde el 1 de enero de 2027.
Artículos mod.:	58, 59, 61, 66, 67, 68, 69, 71, 132 y 994 de la LFT
Firmante:	Presidenta Claudia Sheinbaum Pardo
Elaborado por:	Lic. Armando Guajardo Torres — AG Plus Laboral Solutions aguajardo@ag-pluslaboral.com +52 81 8253 4068

I. CONTEXTO Y ANTECEDENTES

El 3 de marzo de 2026 se publicó en el DOF la reforma al artículo 123 Apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, estableciendo la reducción progresiva de la jornada laboral hasta alcanzar 40 horas semanales. **El Decreto del 1 de mayo de 2026 instrumenta dicha reforma constitucional modificando la Ley Federal del Trabajo (LFT), armonizando la legislación secundaria con el nuevo mandato constitucional.**

Esta reforma representa el cambio laboral estructural más relevante en México en más de 100 años — desde 1917, cuando la jornada máxima se estableció en 8 horas diarias. Por primera vez desde entonces, se reduce de manera sustantiva la jornada máxima semanal ordinaria, que pasará de 48 horas a 40 horas, con un esquema gradual de implementación entre 2027 y 2030.

II. PUNTOS ESENCIALES DEL DECRETO

A) Jornada Ordinaria Máxima (Art. 59)

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se fija en 40 horas semanales, con implementación gradual. La jornada diurna continúa siendo de 8 horas, la nocturna de 7 horas y la mixta de 7.5 horas (Art. 61). La distribución semanal podrá acordarse libremente entre las partes (Art. 59).

B) Tiempo Extraordinario al Doble (Art. 66)

Las horas extras se pagan con un 100% adicional sobre el salario ordinario. El límite máximo permitido se eleva de forma gradual de 9 a 12 horas semanales entre 2026 y 2030. Su distribución: hasta 4 horas diarias en no más de 4 días por semana.

C) Tiempo Extraordinario al Triple (Art. 68)

El excedente del límite permitido en el Art. 66 se paga con un 200% adicional. El máximo de horas triples es de 4 por semana. La suma de jornada ordinaria más extraordinaria no puede exceder en ningún caso las 12 horas diarias.

Punto de precisión jurídica: El umbral del pago triple se configura al exceder el límite SEMANAL de horas extra del Art. 66 — no por exceder el tope diario de 4 horas. El parámetro detonador del pago triple es semanal. Esto fue confirmado en el texto publicado en el DOF el 1 de mayo de 2026 y es congruente con los trabajos legislativos de ambas cámaras del Congreso.

D) Registro Electrónico de Jornada (Art. 132 Fr. XXXIV)

A partir del 1 de enero de 2027, todo empleador queda obligado a registrar electrónicamente la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada laboral de cada trabajador. Dicha información debe conservarse y proporcionarse a la autoridad laboral cuando sea requerida. La STPS emitirá las disposiciones generales que regulen su operación.

E) Sanciones por Incumplimiento (Art. 994)

La omisión del registro electrónico de jornada se sanciona con multa de 250 a 5,000 UMAs, equivalentes en 2026 a \$29,327 y \$586,550 pesos respectivamente.

F) Prohibición de Reducción Salarial (Transitorio Séptimo)

De manera categórica e irrenunciable, el decreto establece que en ningún caso la reducción de la jornada laboral podrá implicar disminución de sueldos, salarios o prestaciones de los trabajadores.

G) Periodo de Adaptación (Transitorio Tercero)

Del 1 de mayo al 31 de diciembre de 2026 es período de ajuste para que empleadores y trabajadores adecúen sus procesos. La reducción efectiva de horas y el registro electrónico comienzan a operar el 1 de enero de 2027.

III. CUADRO DE GRADUALIDAD — JORNADA Y TIEMPO EXTRAORDINARIO

Año / Etapa	Jornada ordinaria máx. semanal	Extras al DOBLE (Art. 66) máx. semanal	Extras al TRIPLE (Art. 68) máx. semanal	Tope diario total (ord. + ext.)	Reducción vs. 2026
2026 Adaptación	48 horas	9 horas	4 horas	12 horas	—
2027 Inicio	46 horas	9 horas	4 horas	12 horas	- 2 horas
2028	44 horas	10 horas	4 horas	12 horas	- 4 horas
2029	42 horas	11 horas	4 horas	12 horas	- 6 horas
2030 Meta final	40 horas	12 horas	4 horas	12 horas	- 8 horas

* La reducción de jornada ordinaria no implica disminución de salarios ni prestaciones (Transitorio Séptimo). El límite de extras al doble se incrementa a partir del 1 de enero de 2028 (Transitorio Cuarto). El registro electrónico es obligatorio desde el 1 de enero de 2027.

IV. UMBRAL DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO TRIPLE — INICIO POR ETAPA

Conforme a los artículos 66 y 68 de la LFT reformada, el pago triple (200% adicional) se configura al superar el límite semanal de horas extraordinarias al doble permitido en cada año. El umbral es semanal, no diario. El esquema por etapa es el siguiente:

Año	Jornada ordinaria (horas normales)	Horas extras al DOBLE (100%)	Horas extras al TRIPLE (200%)	Triple inicia en la hora...	Máx. horas totales sem.
2026	Hrs. 1 a 48	Hrs. 49 a 57 (9 horas)	Hrs. 58 a 61 (4 hrs. máx.)	HORA 58	61 hrs.
2027	Hrs. 1 a 46	Hrs. 47 a 55 (9 horas)	Hrs. 56 a 59 (4 hrs. máx.)	HORA 56	59 hrs.
2028	Hrs. 1 a 44	Hrs. 45 a 54 (10 horas)	Hrs. 55 a 58 (4 hrs. máx.)	HORA 55	58 hrs.
2029	Hrs. 1 a 42	Hrs. 43 a 53 (11 horas)	Hrs. 54 a 57 (4 hrs. máx.)	HORA 54	57 hrs.
2030	Hrs. 1 a 40	Hrs. 41 a 52 (12 horas)	Hrs. 53 a 56 (4 hrs. máx.)	HORA 53	56 hrs.

* El tope diario combinado (jornada ordinaria + extraordinaria) es de 12 horas en todo momento. El triple no puede exceder 4 horas por semana en ninguna etapa. El umbral detonador es semanal, no diario (Arts. 66 y 68 LFT).

Aclaración importante (Art. 66, texto definitivo DOF): Las horas extraordinarias al doble podrán distribuirse en HASTA 4 HORAS DIARIAS en un MÁXIMO DE 4 DÍAS por semana. Este es el texto oficial publicado el 1 de mayo de 2026. Algunas fuentes periodísticas señalaron erróneamente "tres días" — el Decreto publicado en el DOF establece cuatro días. La distribución es un tope organizativo y no activa el pago triple por sí mismo.

V. RECOMENDACIONES INMEDIATAS PARA EMPLEADORES

Las siguientes ocho acciones deben iniciarse de manera prioritaria durante el periodo de adaptación (mayo–diciembre 2026):

1 **DIAGNÓSTICO INMEDIATO DE JORNADAS [ACCIÓN URGENTE]**
Identificar cuántos trabajadores laboran más de 46 horas semanales (nuevo tope desde enero 2027). Cuantificar el impacto financiero diferencial año por año hasta 2030. Sin diagnóstico no existe planeación posible.

2 **IMPLEMENTAR EL REGISTRO ELECTRÓNICO ANTES DEL 1 DE ENERO DE 2027 [ACCIÓN URGENTE]**
Obligación legal con multa de hasta \$586,550. El sistema debe registrar inicio y fin de jornada de cada trabajador. Será la prueba principal en conflictos laborales sobre horas extras. La STPS publicará lineamientos de operación.

3

REVISAR Y ADECUAR CONTRATOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

Los contratos con jornadas superiores a los nuevos topes anuales requieren adecuación. El decreto se incorpora automáticamente a los contratos vigentes, pero la claridad contractual previene litigios. Especialmente importante en contratos colectivos que estipulen jornadas fijas.

4

REESTRUCTURAR TURNOS Y CARGAS DE TRABAJO POR ETAPAS

Diseñar el plan de reorganización operativa para cada año: 2027 (-2 hrs), 2028 (-4 hrs), 2029 (-6 hrs) y 2030 (-8 hrs respecto a la jornada actual de 48 hrs). Anticipar necesidades de contratación adicional. El plazo es corto para industrias con turnos de 24 horas.

5

ACTUALIZAR EL SISTEMA DE NÓMINA Y CÁLCULO DE HORAS EXTRA

Configurar el sistema para calcular las horas extra al doble desde el nuevo umbral en cada año (desde la hora 47 en 2027) y el triple desde el umbral correspondiente (desde la hora 56 en 2027). Errores en el cálculo generan pasivos contingentes y diferencias en el tratamiento fiscal del ISR.

6

GARANTIZAR LA NO REDUCCIÓN DE SALARIOS NI PRESTACIONES

El Transitorio Séptimo es categórico e irrenunciable. Cualquier reducción salarial vinculada a la reforma es ilegal y genera responsabilidad laboral y fiscal. Debe comunicarse formalmente a todos los niveles de la organización.

7

CAPACITAR AL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y SUPERVISORES

Los supervisores que autorizan horas extra deben conocer los nuevos límites por año, el costo diferenciado doble/triple, la prohibición de exceder 12 horas diarias totales y los procedimientos del registro electrónico. La ignorancia operativa es el principal origen de contingencias laborales.

8

MONITOREAR LOS LINEAMIENTOS REGLAMENTARIOS DE LA STPS

La STPS emitirá disposiciones generales sobre el registro electrónico de jornada (Transitorio Quinto). Estas establecerán formatos, plataformas y procedimientos de cumplimiento. Su emisión está prevista antes del 31 de diciembre de 2026. El incumplimiento activa multas del Art. 994.

VI. CONCLUSIÓN

El Decreto del 1 de mayo de 2026 representa una transformación estructural del marco laboral mexicano que exige atención inmediata de todos los empleadores, independientemente de su tamaño o sector. La gradualidad establecida (2027–2030) brinda un margen razonable para la adaptación, pero ese margen solo es aprovechable si la planeación comienza durante el periodo de ajuste de 2026.

Los tres ejes de acción prioritaria son: (1) el diagnóstico del impacto financiero en la estructura de costos laborales; (2) la implementación del sistema de registro electrónico de jornada antes del 1 de enero de 2027, so pena de multas severas; y (3) la actualización de los sistemas de nómina para reflejar correctamente los nuevos umbrales de pago ordinario, doble y triple en cada etapa de la gradualidad.



Lic. Armando Guajardo Torres

AG Plus Laboral Solutions
Consultor en Derecho Laboral
Monterrey, Nuevo León · Mayo 2026

Análisis elaborado con base en el Decreto publicado en el DOF el 1 de mayo de 2026 y la LFT vigente.

**¡Contáctanos si requieres capacitaciones y/o
asistencias técnicas para tu empresa! SIN COSTO
Escríbenos a info-mexico@padf.org**