



JA Del Río



Reforma laboral y nueva jornada de trabajo en México:

Implicaciones y aspectos clave para las empresas

Expositores



Israel Lugo
Director de Sueldos y Beneficios



Ariana Flores
Directora de Laboral



AGENDA

- I. Contexto y antecedentes de la reforma laboral.
- II. Reducción escalonada de la jornada laboral.
- III. Escenarios en el manejo de horas extraordinarias.
- IV. Principales efectos para las empresas.
- V. Sesión de preguntas y respuestas.



JA Del Río



Antecedentes

Normatividad OIT

Antecedentes y Reforma Constitucional

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha implementado normas para la regulación del tiempo de trabajo como pilar fundamental del derecho laboral.

Convenio 47 de la OIT

- El 4 de junio de 1945, adoptó dicho convenio sobre la semana laboral de 40 horas, con el objeto de reducir las jornadas excesivas y favorecer el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Recomendación 116 de la OIT

- Busca promover la disminución progresiva de las horas de trabajo sin afectar los salarios, adaptándose a las condiciones económicas y sociales de cada país. Surgió en los años 60, cuando la OIT identificó un aumento constante en las cargas laborales, especialmente en las horas trabajadas anualmente.
- Aunque no es vinculante, esta recomendación alienta a los gobiernos a diseñar políticas laborales que armonicen el crecimiento económico con los derechos de los trabajadores.

Normatividad OIT

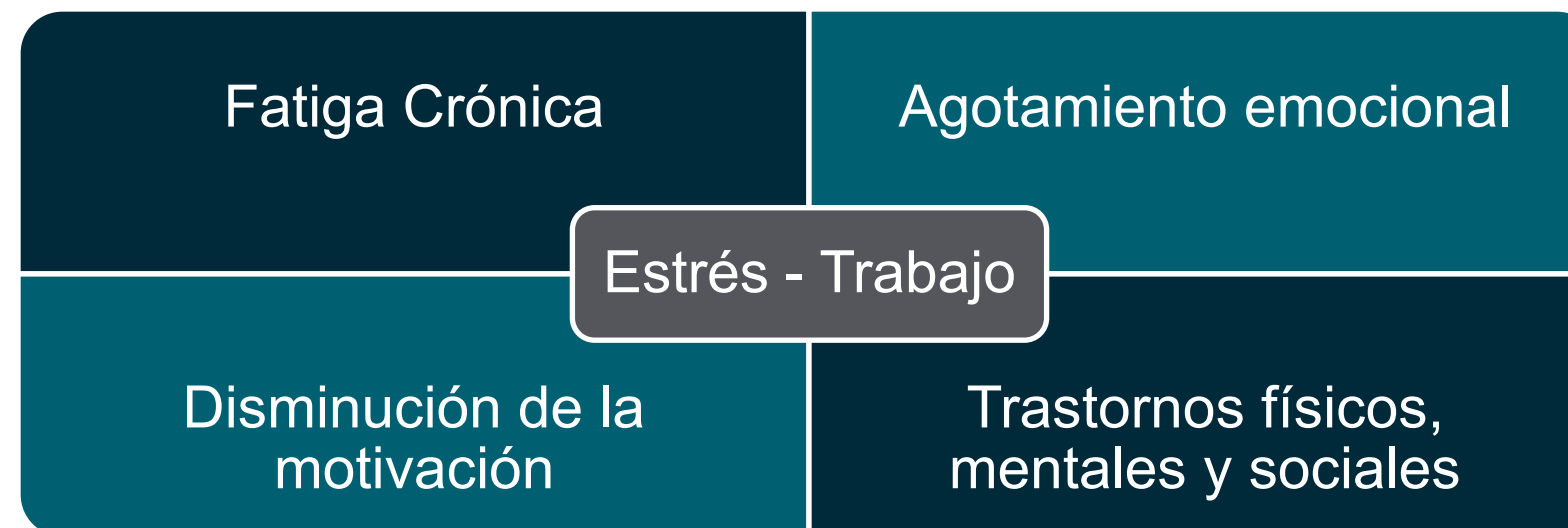
Exposición de Motivos

El trabajo es una actividad que dignifica al ser humano y constituye un elemento esencial para el desarrollo individual y colectivo; sin embargo esta labor no debe representar una carga física ni psicosocial excesiva para quien lo desempeña por lo que es imprescindible garantizar un equilibrio entre el trabajo y el descanso digno y reparador, a fin de salvaguardar la salud, el bienestar y la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Jornada Laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que el número de horas trabajadas es un factor determinante para alcanzar el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral. Desde el siglo XIX, se reconoció que las jornadas laborales excesivas son perjudiciales para las personas trabajadoras y de sus familias. Existen diversas investigaciones que confirman el hecho de laborar regularmente más de cuarenta y ocho horas a la semana afecta la salud física y mental, reduce la productividad individual y genera un entorno laboral menos eficiente.

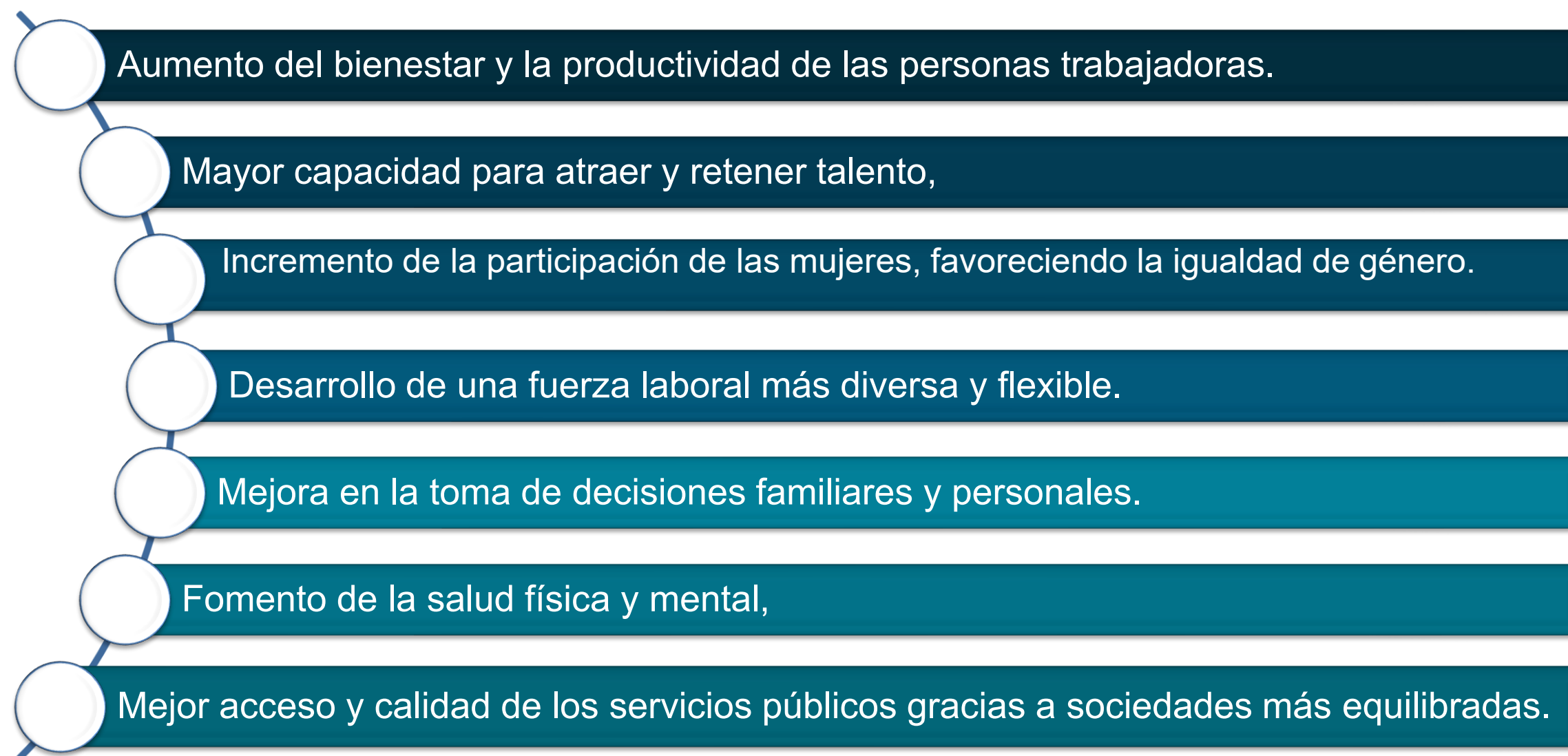
Por otra parte la Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés laboral como un conjunto de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales frente a exigencias profesionales que superan las capacidades de la persona trabajadora, para responder adecuadamente, como pueden observar ambos organismos internacionales coinciden que este fenómeno representa una amenaza para la salud pública.



La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

En la misma línea ha señalado que acortar la jornada laboral es una estrategia clave para mejorar el bienestar de la clase trabajadora y aumentar la productividad. En promedio, los empleados de tiempo completo en los países miembros trabajan 37.1 horas semanales, una cifra menor a la jornada estándar de 40 horas, lo que demuestra que una menor carga horaria puede ir de la mano con una mayor calidad de vida y una mayor eficiencia en el trabajo.

La OCDE subraya que las jornadas laborales más cortas pueden compensarse en términos de productividad, mitigando impactos negativos en costos salariales o empresariales. A partir de ello, dicha organización internacional ha identificado los siguientes beneficios en la reducción de la jornada laboral:

- 
- Aumento del bienestar y la productividad de las personas trabajadoras.
 - Mayor capacidad para atraer y retener talento,
 - Incremento de la participación de las mujeres, favoreciendo la igualdad de género.
 - Desarrollo de una fuerza laboral más diversa y flexible.
 - Mejora en la toma de decisiones familiares y personales.
 - Fomento de la salud física y mental,
 - Mejor acceso y calidad de los servicios públicos gracias a sociedades más equilibradas.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

Así, diversos estudios han demostrado que no existe una relación directa entre el número de horas trabajadas y el nivel de productividad; muchos países con jornadas laborales más cortas presentan una productividad significativamente más alta por hora trabajada en comparación con países donde se trabaja más tiempo. Esto refuerza la idea que trabajar más no necesariamente significa producir más.

Para ilustrar esta tendencia, a continuación, se presentan datos de algunos países según su número de horas anuales trabajadas y su Producto Interno Bruto (PIB) por hora trabajada:

Países con menos horas trabajadas y alta productividad		
País	Horas Anuales Trabajadas	PIB por hora trabajada (USD)
Estados Unidos	1,799	107.03
España	1,632	102.54
Francia	1,500	99.76
Noruega	1,418	103.38
Países Bajos	1,413	102.69
Dinamarca	1,380	106.09
Alemania	1,343	106.46
Países con más horas trabajadas y menor productividad		
País	Horas Anuales Trabajadas	PIB por hora trabajada (USD)
México	2,207	92.4
Costa Rica	2,171	116
Rusia	1,965	112.3
Chile	1,953	110.6
Grecia	1,949	99.8
Corea del Sur	1,872	121.26

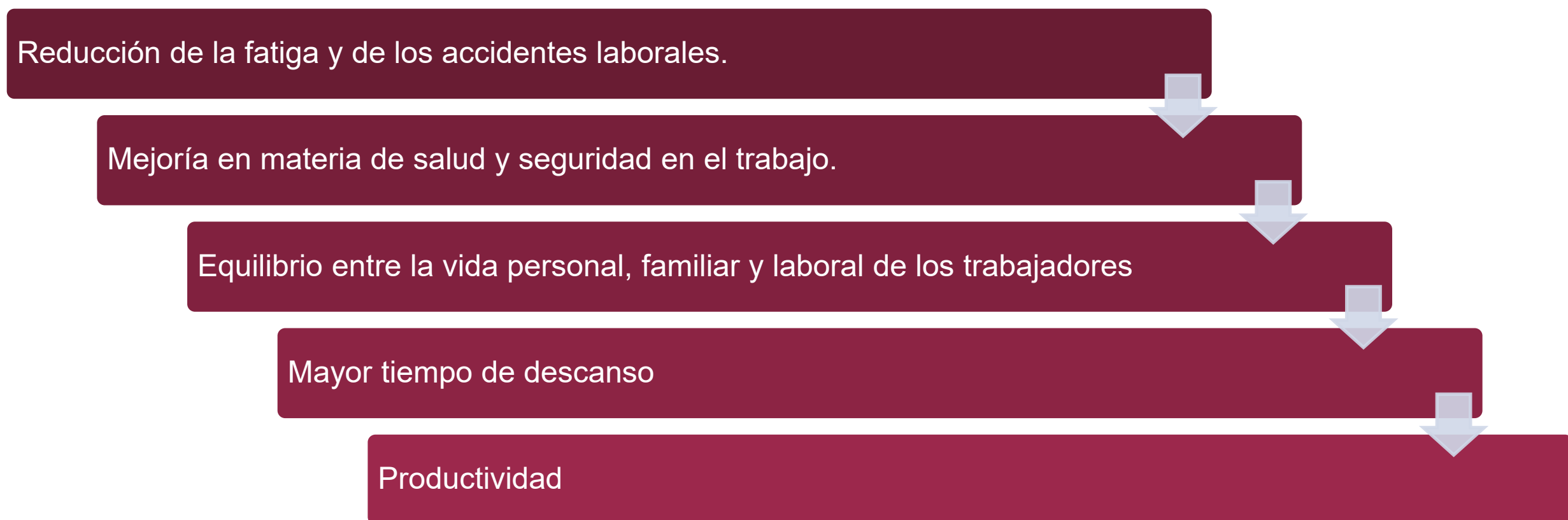
Fuente OCDE “Horas trabajadas 2023” y “PIB por hora trabajada 2022”

Contexto y antecedentes de la reforma laboral

Antecedentes y Reforma Constitucional

El Gobierno de México publicó en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF), el 3 de marzo de 2026, el decreto que reforma el artículo 123 apartado A fracciones IV y XI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para reducir de la jornada laboral máxima semanal de 48 a 40 horas.

Con esta publicación concluye el proceso legislativo de reforma constitucional. No obstante, la implementación de la reducción de la jornada será gradual – entre 2026 y 2030 – y deberá realizarse sin afectar los salarios ni las prestaciones de las personas trabajadoras.



Perspectiva global y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La reforma coloca a México en línea con estándares internacionales promovidos desde hace décadas por la OIT:



JA Del Río



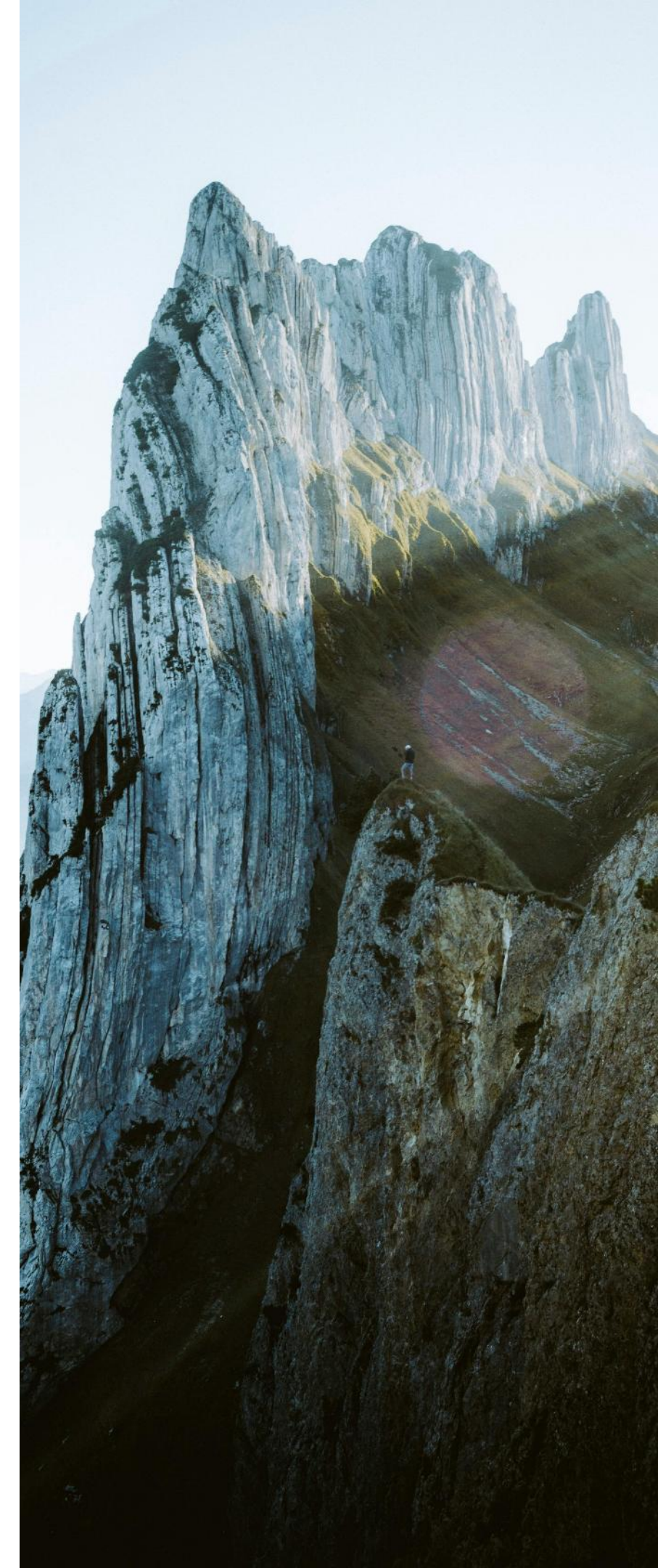
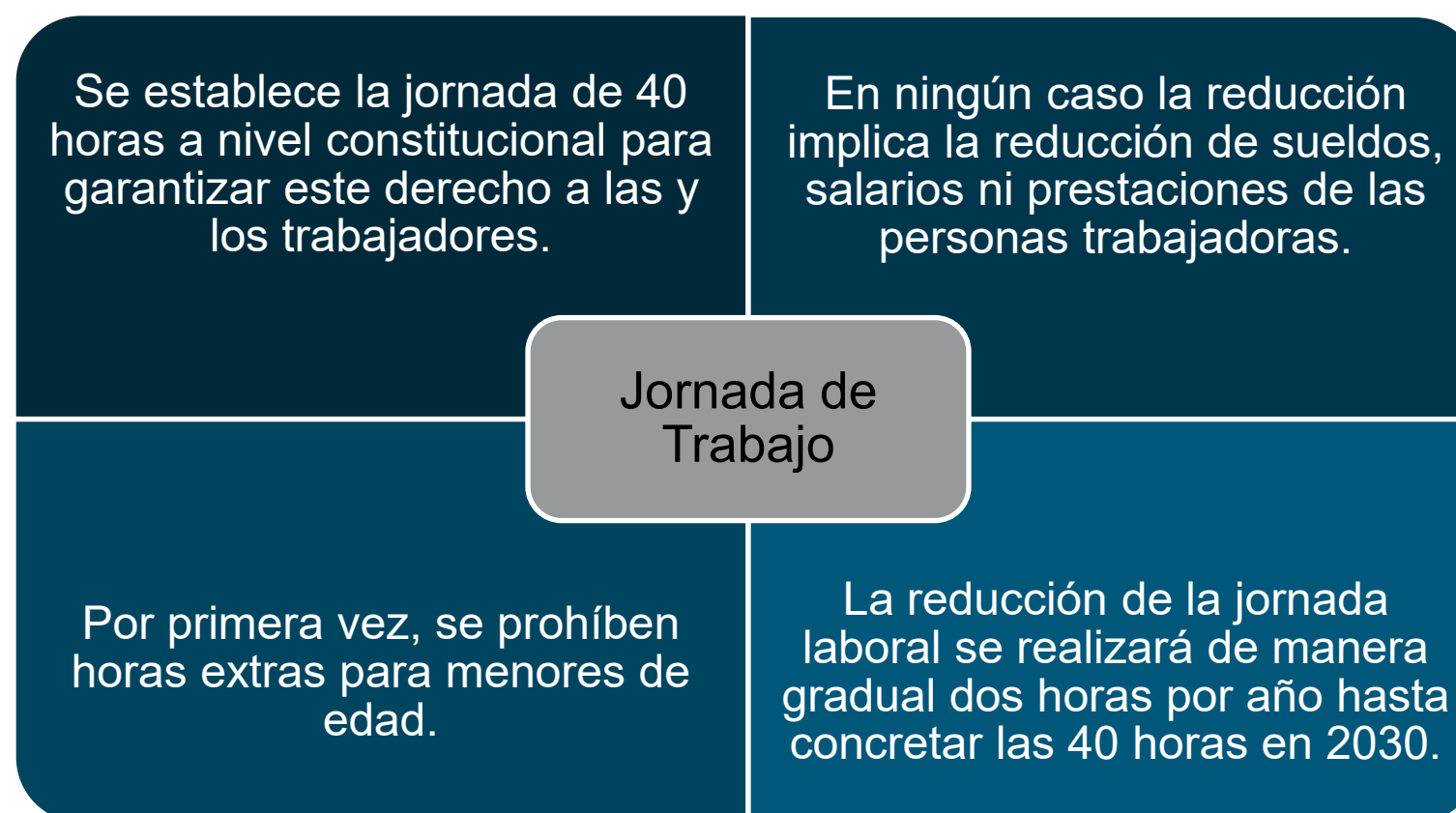
Reducción Gradual

Puntos relevantes

Reducción de la Jornada

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales en los términos que establezca la Ley.

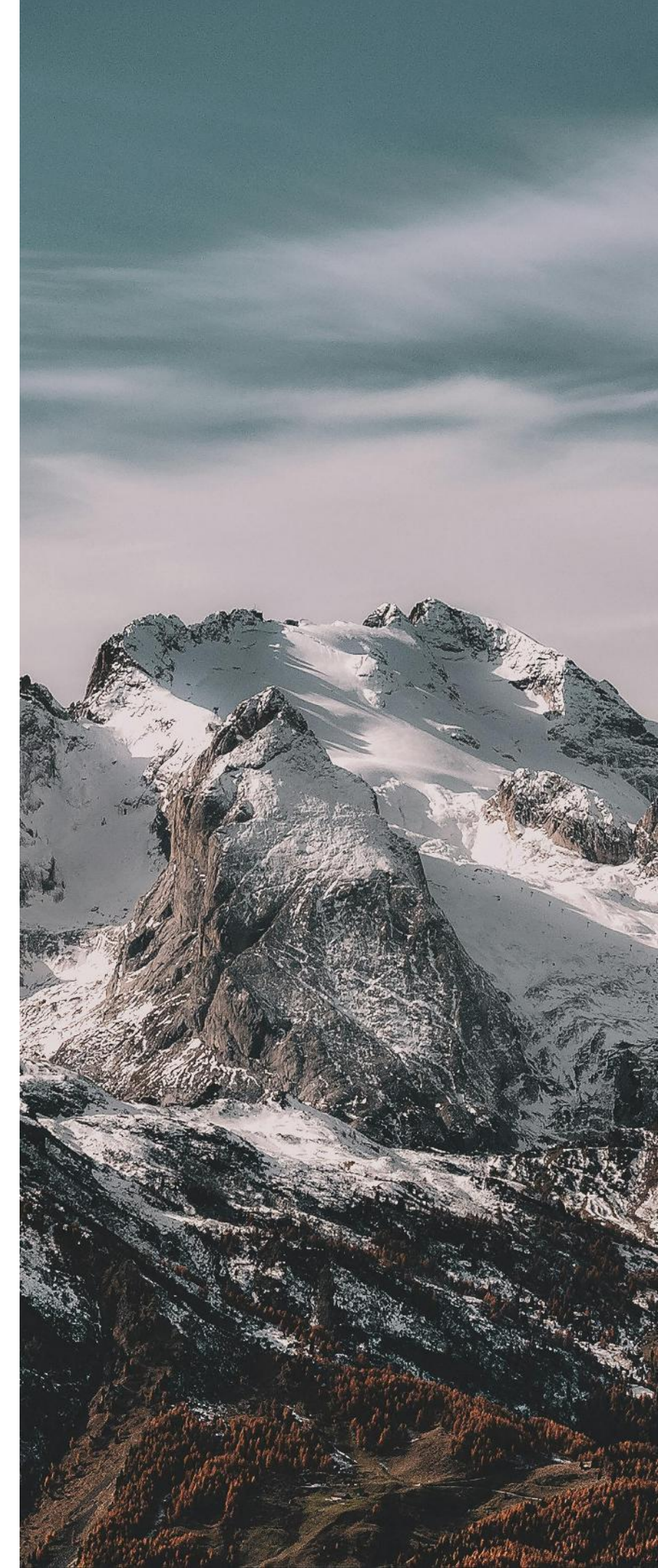
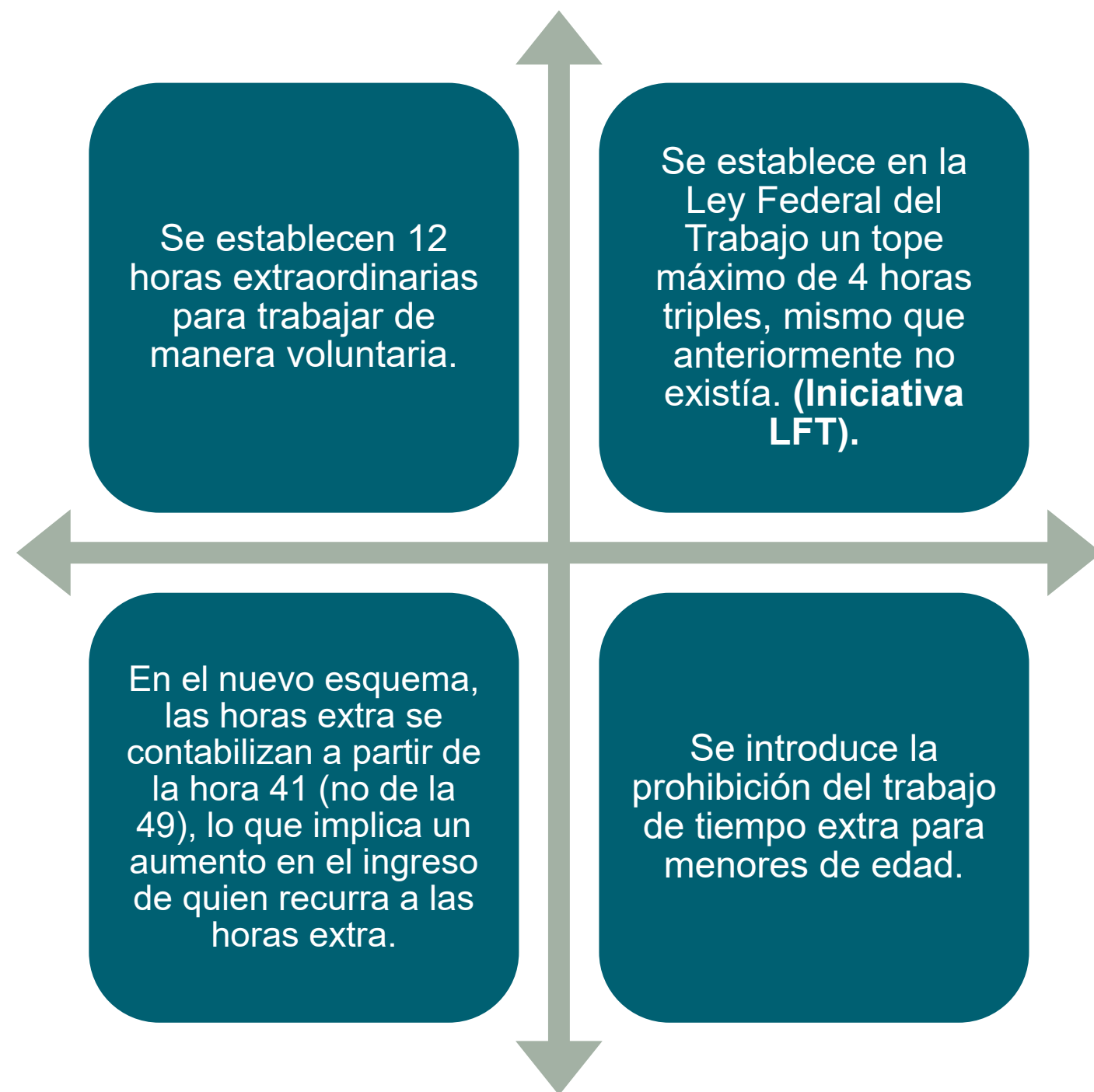
Por cada seis días de trabajo **las personas trabajadoras** deberán disfrutar **por lo menos** de un día de descanso **con goce de salario íntegro**.



Jornada Extraordinaria

Reducción de la Jornada

Para efectos de jornada extraordinaria con la reforma se estará a lo siguiente:



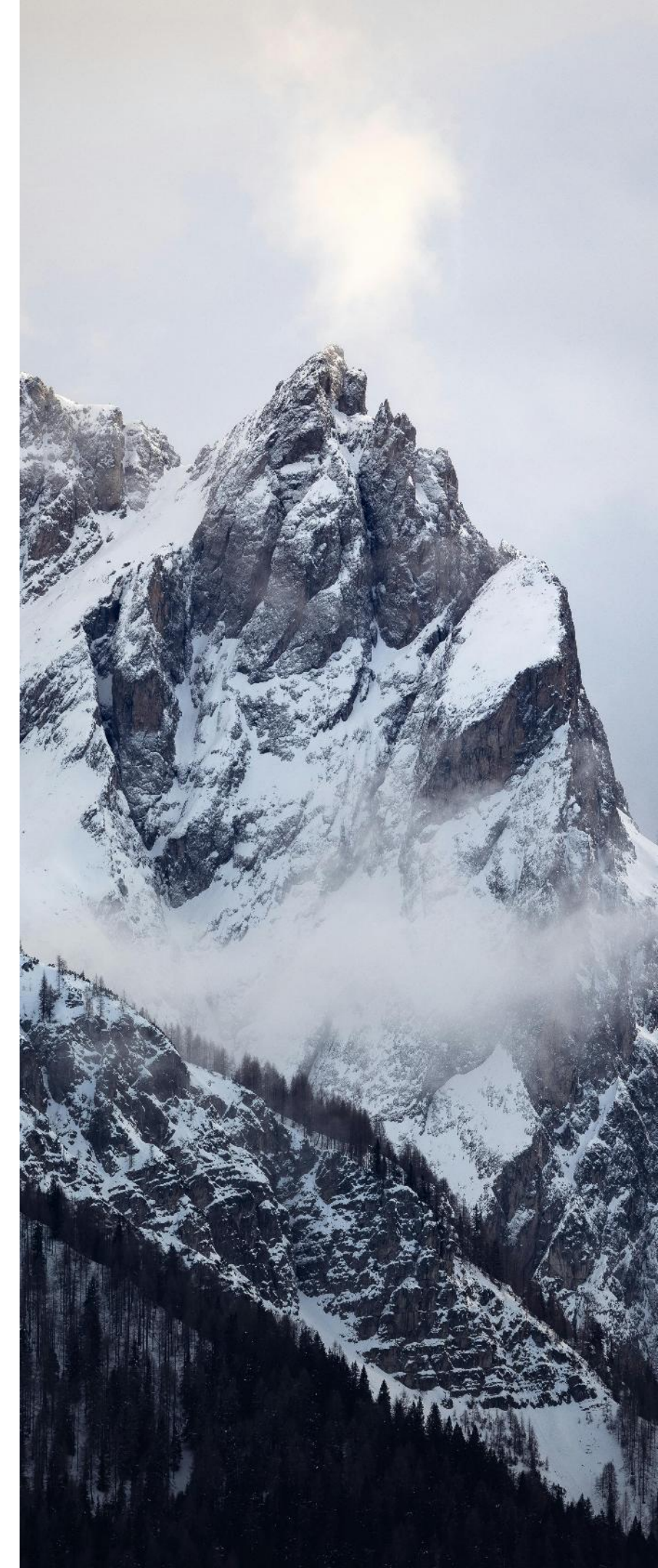
Implementación Gradual y Nuevos Límites

Calendario de la implementación gradual de la reforma:

En la Constitución se determina **una reducción de dos horas anuales** de la jornada ordinaria, la cual **se hará efectiva el 1° de enero de cada año** conforme a lo siguiente:

Año Calendario	Límite de Jornada Semanal
2026	48 horas (Sin cambios este año)
2027	46 horas
2028	44 horas
2029	42 horas
2030	40 horas (Meta Final)

Este esquema busca permitir una adaptación progresiva para las empresas y los mercados laborales, evitando impactos abruptos en la operación productiva.





JA Del Río



Tiempo Extra

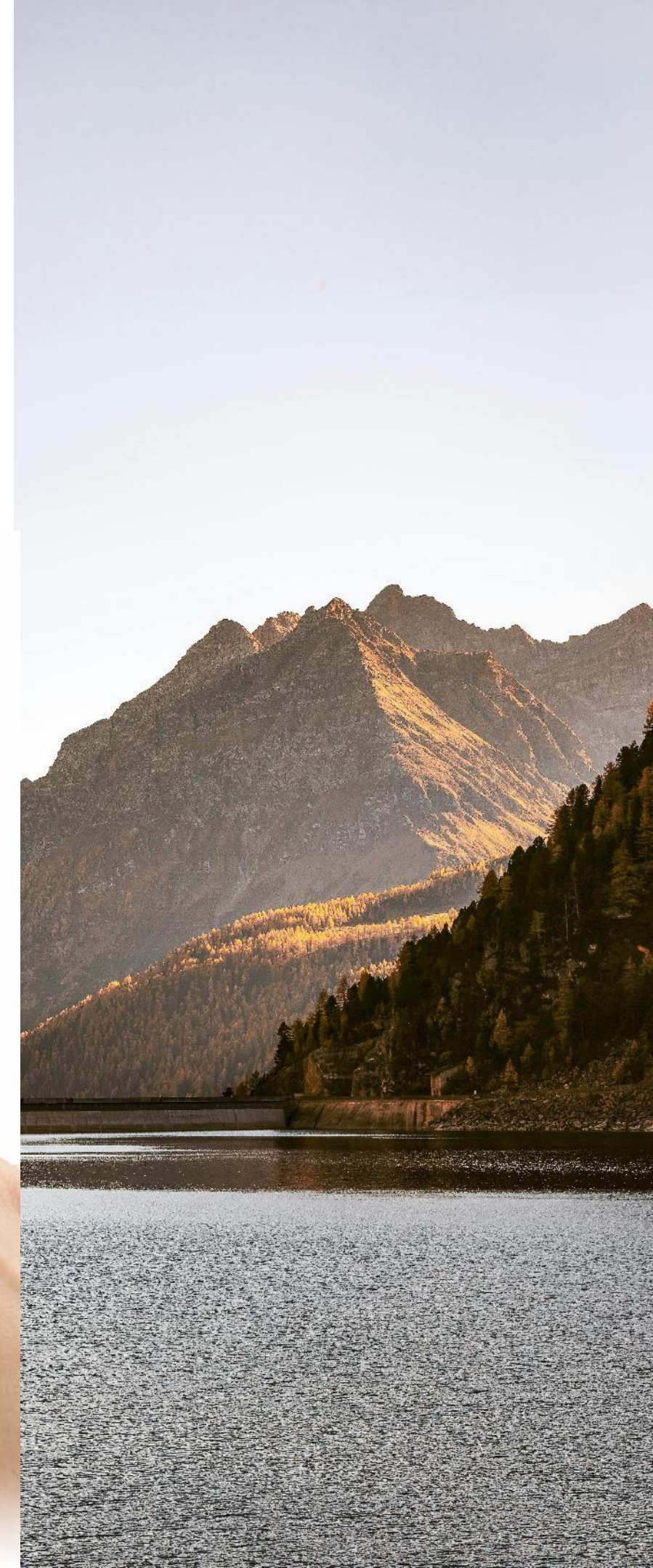
Tiempo Extra

Obligación de entrada en vigor inmediata

LFT Art 132** (Iniciativa LFT).

XXXIV. 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.**

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determine en el ámbito de aplicación y excepción a la obligación establecida en el párrafo que antecede.



Registro electrónico de jornada: eje clave de la reforma laboral

¿Por qué es un cambio crítico?

Aunque el foco ha estado en la semana de 40 horas, **lo que hace viable y fiscalizable la reforma es la medición de la jornada laboral.**

Nueva obligación patronal:

- Registrar **electrónicamente** la jornada de cada trabajador
- Incluir: **hora de inicio y fin**
- Debe estar disponible para la autoridad cuando se requiera

Implicación clave:

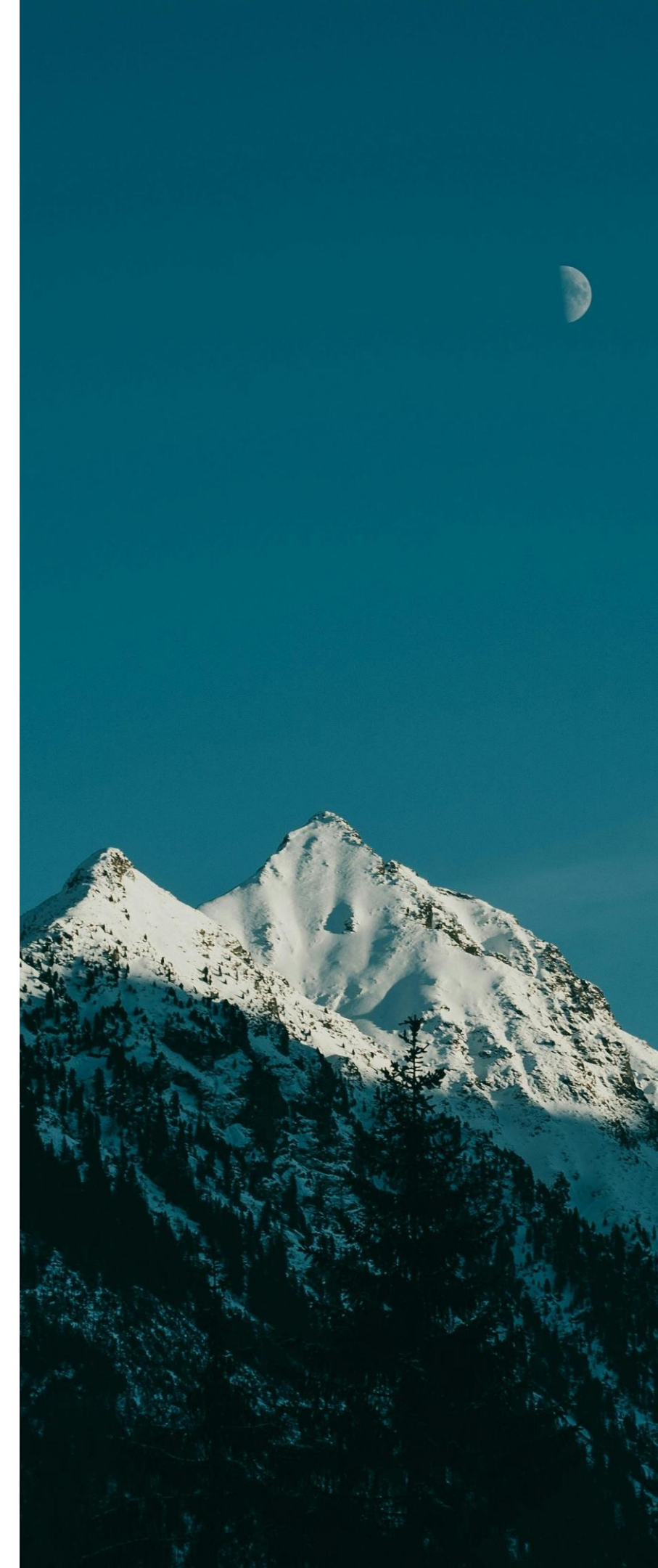
El registro deja de ser administrativo y se convierte en **evidencia de cumplimiento** ante inspecciones.

Cambio de paradigma

De “**checador**” → a **registro electrónico defendible**

De **archivo simple** → a **integridad, consistencia y disponibilidad**

De esquema de oficina → a **aplicable a trabajo remoto, móvil y en campo**





Tiempo extra - Escenarios

Libertad del trabajador y del patrón de seleccionar las horas a la semana “n” alternativas

Artículo 58 LFT - Jornada de trabajo es el periodo de tiempo durante el cual la persona trabajadora desarrolla actividades subordinadas en favor de la persona empleadora.

Esta podrá ser distribuida de común acuerdo por las personas empleadoras y trabajadoras.

	Antes	Escenarios			
Día	Horas	Horas	Horas	Horas	Horas
Lunes	8	8	7.5	7	
Martes	8	8	7.5	7	7
Miércoles	8	8	7.5	7	7
Jueves	8	8	7.5	7	6.5
Viernes	8	8	7.5	7	6.5
Sábado	8		2.5	5	6.5
Domingo					6.5
Total	48	40	40	40	40
Laborados	6	5	6	6	6
Descanso	1	2	1	1	1

***Este ejemplo es enunciativo- no limitativo**

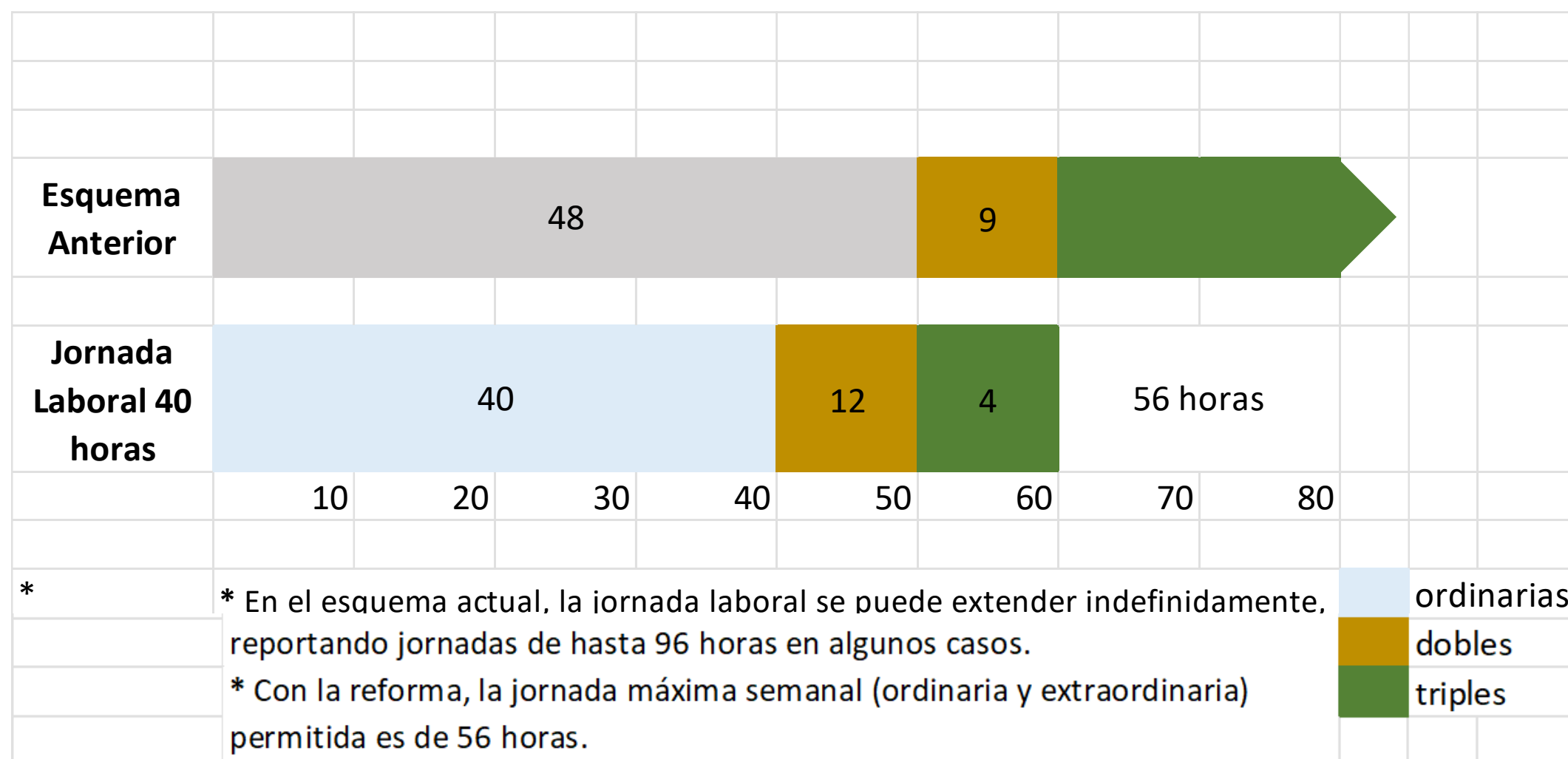
Artículo 59.- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales.

3. Escenarios en el manejo de horas extraordinarias

Artículo 66.- La jornada de trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias.

En estos casos, se abonará como salario por este tiempo un cien por ciento más de lo fijado para las horas ordinarias. El trabajo extraordinario no excederá de doce horas en una semana, las cuales podrán distribuirse en hasta cuatro horas diarias, en un máximo de cuatro días en ese periodo.

Jornada Laboral
Comparación de la jornada semanal
(esquema anterior vs reforma 40 horas)



Hay criterios que aplican tiempo extraordinario a los días de descanso laborado, sin embargo, por definición debe existir una Jornada laboral para que ésta pueda ser extendida, no aplicaría el pago de tiempo extra en día de descanso laborado

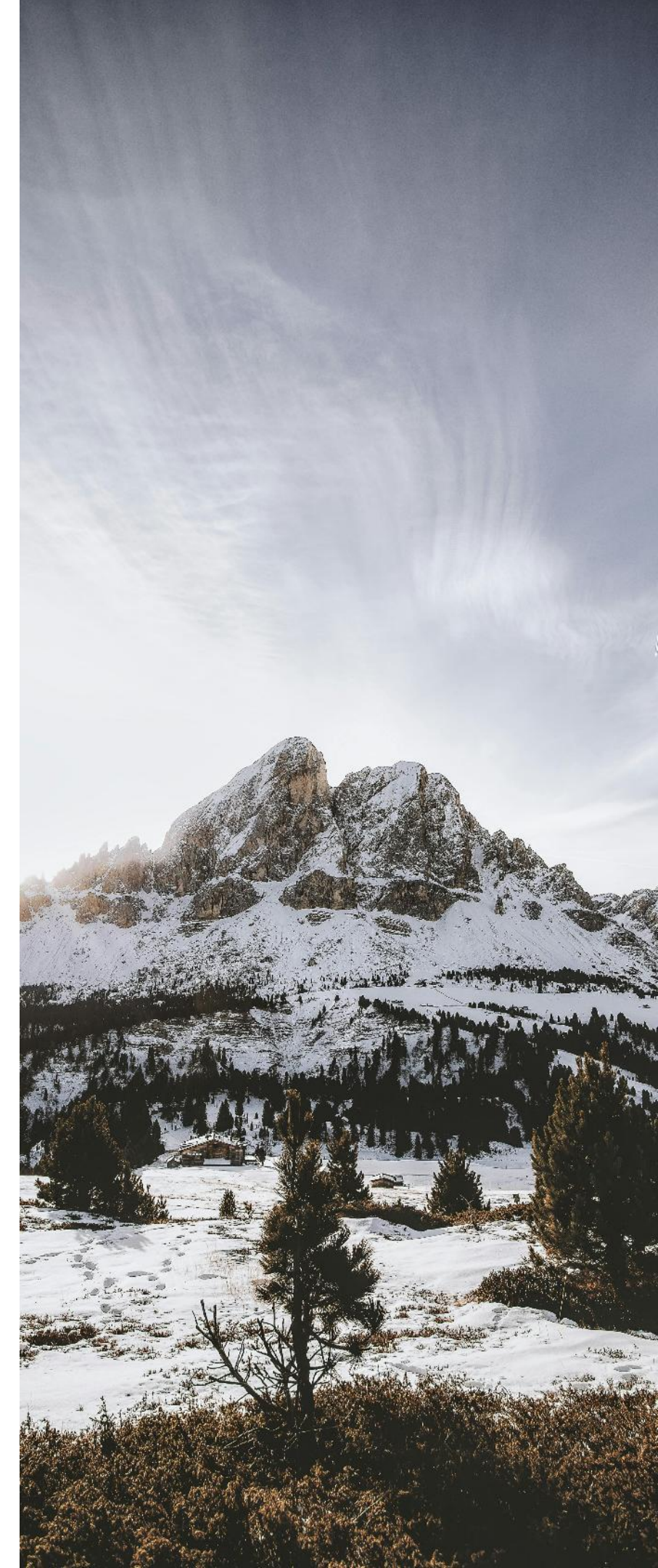
Consideraciones importantes

Reducción de la jornada laboral a 40 horas Tiempo extra doble y triple

El trabajo extraordinario no excederá de doce horas en una semana, las cuales podrán distribuirse en hasta cuatro horas diarias, en un máximo de cuatro días en ese periodo. 4x3 o 3x4 como máximo.

Seguro Social.-El primer máximo legal para no integrar al salario las horas extras son ahora 12 horas extras a la semana (en lugar de 9). Cualquier excedente integrará al Salario base de cotización al Seguro Social.

ISR.-las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario de trabajadores de salario mínimo..., hasta el límite establecido en la legislación laboral, ... Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario...**que no exceda el límite previsto en la legislación laboral** y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.





JADR| Estrategias de Adaptación Operativa y Compliance

Artículo 68.-Las personas trabajadoras no están obligadas a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que **supere lo establecido en el artículo 66 de esta Ley, no podrá ser mayor de cuatro horas a la semana y obliga a la persona empleadora a pagar un doscientos por ciento 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 doce horas diarias.

Día	Antes			Reforma		
	Horas	T.E	Jornada	Horas	T.E	Jornada
Lunes	8	3	11	8	4	12
Martes	8	3	11	8	4	12
Miércoles	8	3	11	8	4	12
Jueves	8	3	11	8		8
Viernes	8	4	12	8	4	12
Sábado	8		8			
Domingo						
Total	48	16	64	40	16	56
Trabajado		64			56	
Doble		9			12	
Triple		7			4	

**Ahora de la hora
13 a la 16 son triples**

Cuadro Comparativo: Artículo 123, Apartado A

Concepto	Texto Anterior (Vigente hasta 02/03/26)	Nuevo Texto (DOF 03/03/2026)
Jornada Semanal (Fracción IV)	No se especificaba un límite de horas, solo el máximo de 48 horas derivado de la LFT.	Se establece explícitamente una jornada de 40 horas semanales.
Días de Descanso (Fracción IV)	Por cada seis días de trabajo, al menos un día de descanso.	Se mantiene un día de descanso mínimo por cada seis de trabajo, con goce de salario íntegro.
Límite de Horas Extras (Fracción XI)	No se definía un límite de horas en la Constitución (la LFT marcaba 9 horas bajo el esquema 3x3).	El trabajo extraordinario no podrá exceder de 12 horas en una semana.
Distribución de Extras (Fracción XI)	Sin límite diario constitucional.	Máximo de 4 horas diarias en un máximo de 4 días por semana (Esquema 4x4).
Pago de Horas Extras (Fracción XI)	100% más del salario ordinario (Dobles) hasta el límite legal.	100% más del salario (Dobles) hasta las 12 horas semanales.
Exceso de Tiempo Extra (Fracción XI)	Sin mención expresa sobre el pago de horas "triples" en la Constitución.	El excedente de las 12 horas obliga a pagar un 200% más del salario (Triples).



JA Del Río



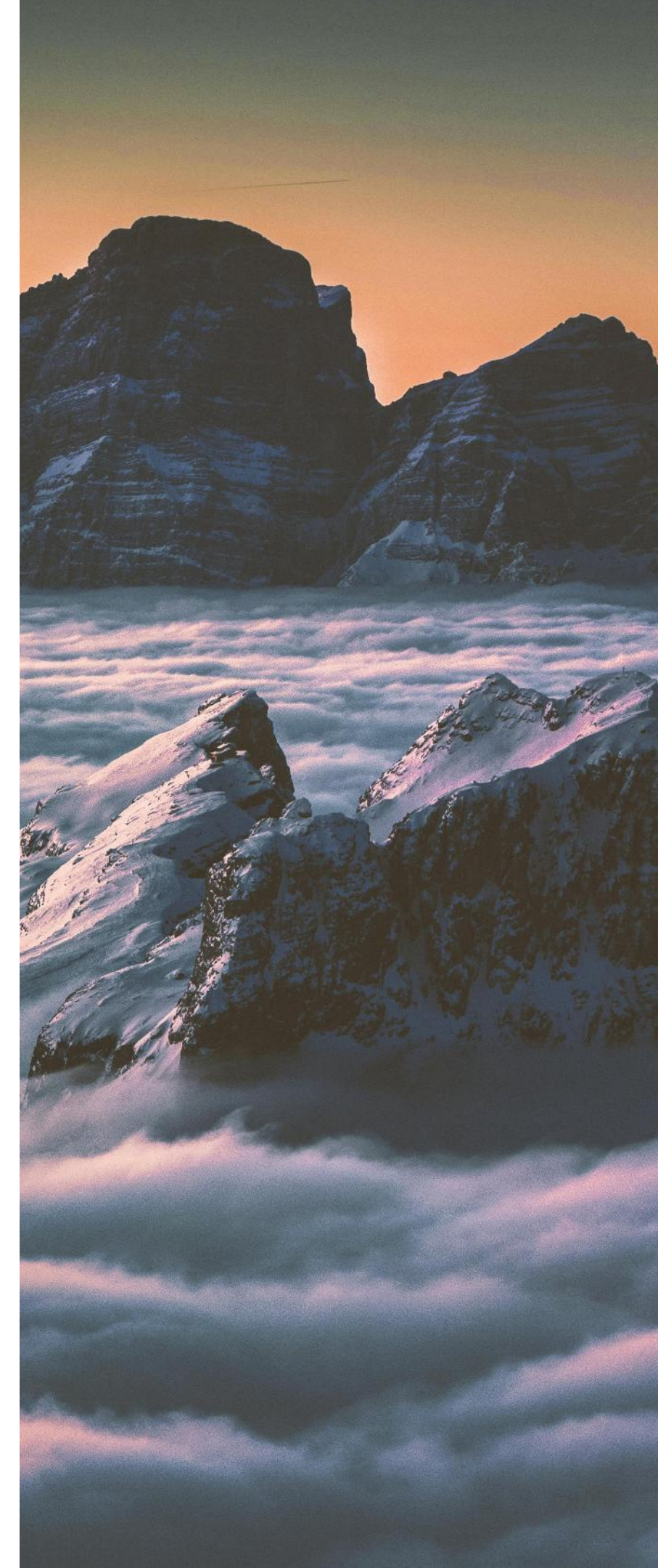
**Impacto para las
empresas**

Principales efectos para las empresas

Reforma Constitucional en Materia de Jornada Laboral 2026

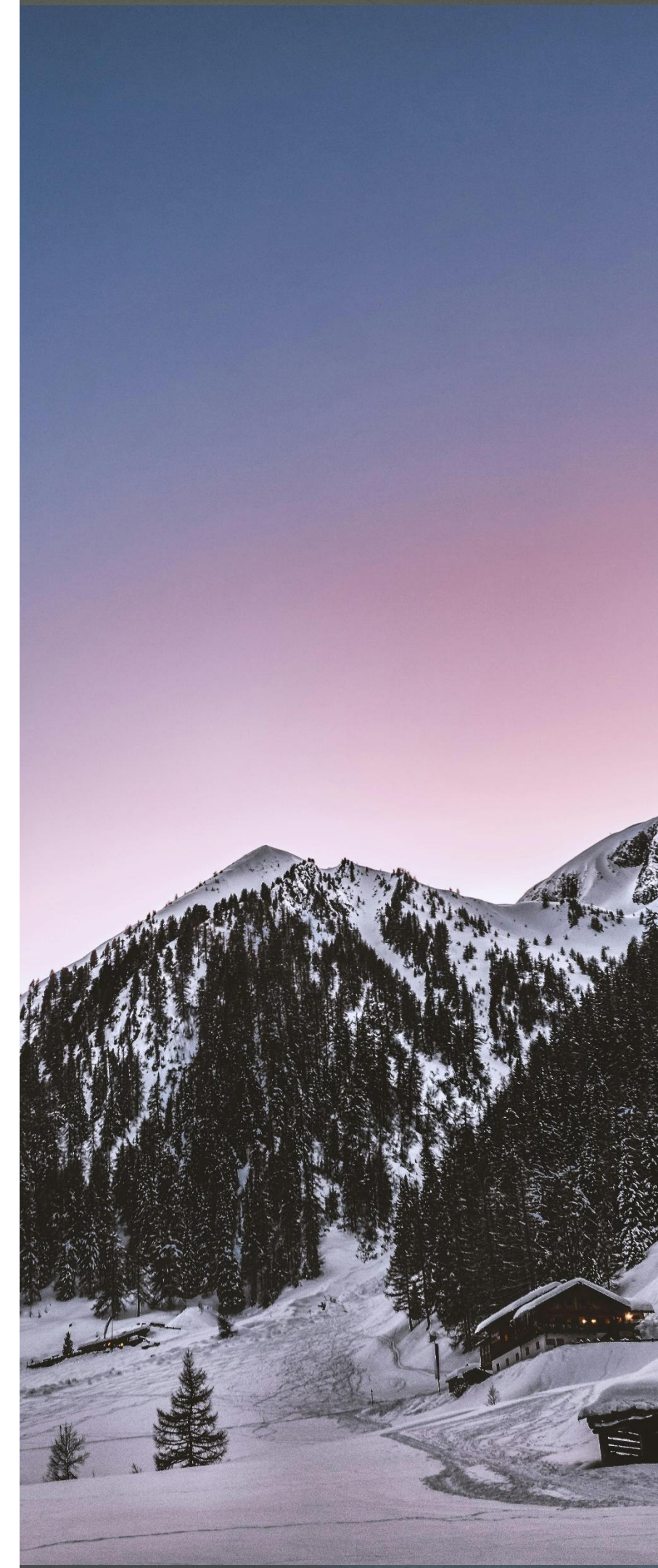
La reducción de la jornada laboral representa uno de los cambios estructurales más relevantes en el mercado laboral mexicano en las últimas décadas. Entre los principales desafíos para los empleadores se destacan:

- La reconfiguración de turnos y organización del trabajo
- La optimización de la productividad con menos horas efectivas de trabajo
- El impacto en costos laborales, particularmente en sectores intensivos en mano de obra
- Un posible aumento en el uso de horas extraordinarias y su impacto sobre la seguridad social
- Un mayor escrutinio en materia de inspección laboral y cumplimiento normativo, lo que se traduce en uso de herramientas certeras que permitan demostrar el cumplimiento efectivo de las jornadas laborales y tiempo extra



Ejemplo del incremento en HC

	HOY	REFORMA
Proceso productivo horas	500,000	500,000
Horas trabajadas a la semana	48	40
Semanas para trabajarlas	10,417	12,500
Trabajadores con 40 horas	260	313
Tiempo extraordinario	—	12
Tiempo extraordinario excedente	—	4
Tiempo extraordinario total	—	16
130 trabajadores deberían laborar TE		2,083



Principales efectos para las empresas

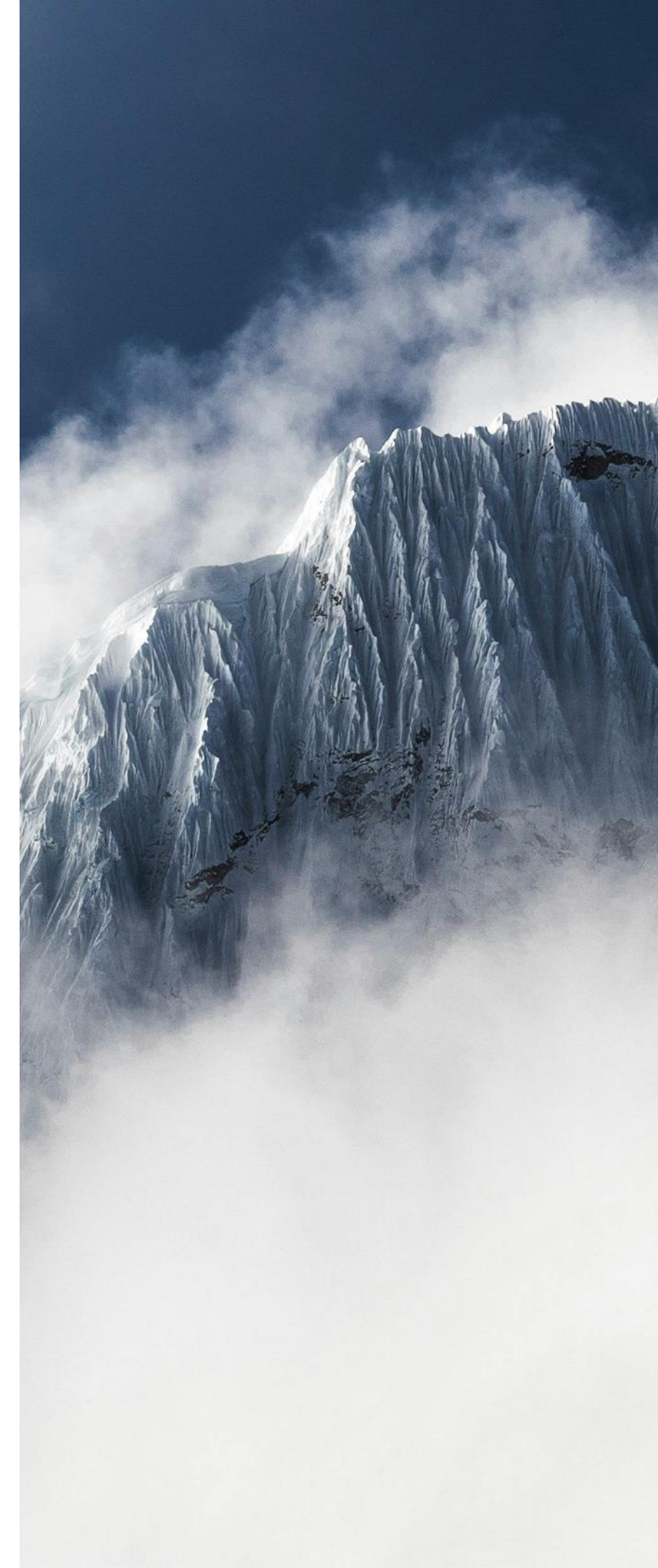
Reformas legislativas pendientes

Si bien la reforma constitucional ya fue publicada en el DOF, es previsible que en los próximos meses el Congreso de la Unión impulse reformas a la Ley Federal del Trabajo con el objetivo de armonizar la legislación secundaria con el nuevo límite constitucional de la jornada laboral.

Entre los aspectos que podrían ser objeto de regulación se destacan:

- Ajustes a las disposiciones relativas a jornada máxima de trabajo
- Posibles modificaciones al régimen de horas extraordinarias
- Reglas sobre la implementación gradual y mecanismos de transición para las empresas
- Nuevos lineamientos de inspección laboral por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

En este contexto, es recomendable el seguimiento a la evolución de la legislación secundaria, ya que podría establecer obligaciones adicionales en materia de control de jornada y organización del trabajo.



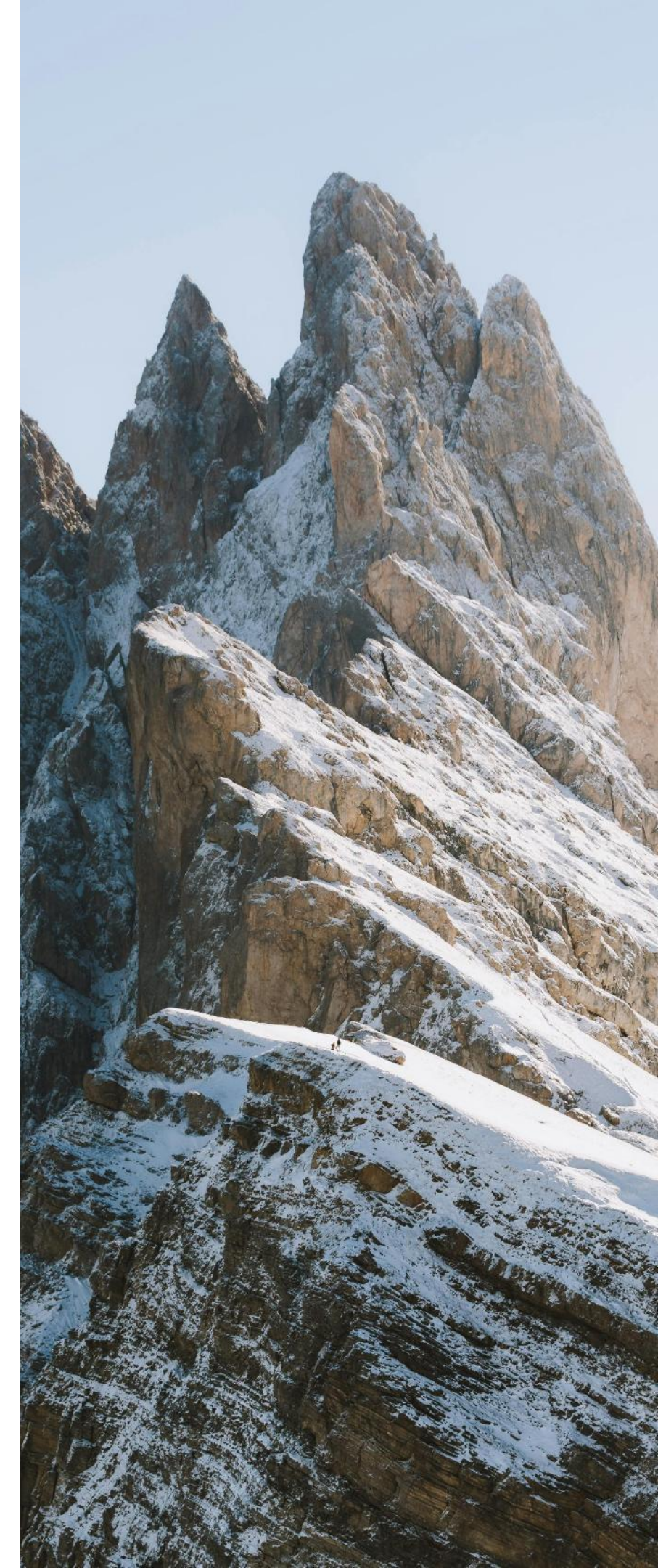
Principales efectos para las empresas

Acciones recomendadas para empleadores

Ante este nuevo marco normativo, las empresas deberían tomar de inmediato las siguientes medidas:

- Realizar diagnósticos internos de impacto operativo y financiero
- Revisar esquemas de turnos y cargas de trabajo
- Ajustar políticas de horas extraordinarias y control de jornada
- Actualizar contratos de trabajo, contratos colectivos, reglamentos interiores y políticas internas
- Implementar herramientas tecnológicas para control de asistencia y productividad
- Preparar estrategias de comunicación interna y gestión del cambio

El Equipo Laboral y de Seguridad Social de JA Del Río en México está disponible para acompañar a las empresas en diagnósticos de impacto, simulaciones financieras, rediseño de estructuras laborales y actualización de políticas, facilitando una transición eficiente hacia el nuevo marco normativo.





Preguntas y respuestas.



JA Del Río



JA Del Río

¡Hablemos!

jadelrio.com

Ariana Flores

Directora de Laboral

Ariana.flores@jadelrio.com

(+52) 664 873 5609

Israel Lugo

Director de Sueldos y Beneficios

Israel.lugo@jadelrio.com

(+52) 55 5531 1449

