



JA Del Río

JA Del Río se integra a Plante Moran
a partir del 1 de julio de 2026.

NEWSLETTER #172
May 2026

Se publican en el Diario Oficial de la Federación las reformas a diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de reducción de la jornada laboral

El pasado **1º de mayo de 2026** se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el cual **se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo**, en materia de **reducción de la jornada laboral**.

La presente reforma **entró en vigor el 1 de mayo de 2026** y de acuerdo con artículos transitorios, los patrones deberán realizar los ajustes necesarios a sus procesos y sistemas durante el periodo comprendido del **1 de mayo al 31 de diciembre de 2026**.

Entre las modificaciones más relevantes destacan las siguientes:

Amendments to the Federal Labor Law on the Reduction of the Workweek Published in the Official Gazette of the Federation

*On **May 1, 2026**, a decree amending, supplementing, and repealing various provisions of the **Federal Labor Law** regarding the reduction of the workweek was published in the **Official Gazette of the Federation (Diario Oficial de la Federación)**.*

*The reform entered **into force on May 1, 2026**. Pursuant to the transitional provisions, employers must implement the necessary adjustments to their processes and systems during the period from **May 1 through December 31, 2026**.*

Key Amendments:

- **Distribución de la jornada laboral**

La jornada de trabajo podrá ser distribuida de común acuerdo entre la persona empleadora y la persona trabajadora.

(Artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo)

- **Reducción de la jornada semanal**

La duración máxima de la jornada será de **40 horas** semanales, implementándose de manera gradual conforme al calendario siguiente:

Año	Jornada laboral
2026	48
2027	46
2028	44
2029	42
2030	40

- **Horas extraordinarias (Horas extra dobles)**

El tiempo extraordinario no podrá exceder de **12**

- **Workday Distribution**

The workday may be distributed by mutual agreement between the employer and the employee.

(Article 58 of the Federal Labor Law)

- **Reduction of Weekly Working Hours**

*The maximum workweek will be **40 hours**, to be implemented gradually as follows:*

Year	Weekly Working Hours
2026	48
2027	46
2028	44
2029	42
2030	40

- **Overtime (Double Pay Overtime)**

*Overtime may not exceed **12 hours per week**,*

horas semanales, distribuidas en un máximo de **4 horas diarias hasta por 4 días a la semana.**
 (Artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo)

Su implementación será gradual:

Año	Horas Extra
2026	9
2027	9
2028	10
2029	11
2030	12

- **Pago de horas extraordinarias excedentes (Horas extra-triples)**

Se establece que el tiempo extraordinario que exceda los límites legales no podrá exceder de **4 horas semanales.**

En ningún caso la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria podrá exceder de **12 horas diarias.**

(Artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo)

*distributed up to **4 hours per day** for a maximum of 4 days per week.*
(Article 66 of the Federal Labor Law)

Gradual implementation:

Year	Overtime (Hours)
2026	9
2027	9
2028	10
2029	11
2030	12

- **Excess Overtime (Triple Pay Overtime)**

*Overtime exceeding the legal limits may not exceed **4 hours per week.***
(Article 68 of the Federal Labor Law)

*Under no circumstances may the total of ordinary and overtime hours exceed **12 hours per day.***

(Article 68 of the Federal Labor Law)

Nuevas obligaciones para Patrones

A partir del **1 de enero de 2027**, los patrones deberán:

- Implementar un **registro electrónico de la jornada laboral** de cada persona trabajadora.
- Incluir el **horario de inicio y término de la jornada laboral de cada trabajador**.
(Artículo 132, fracción XXXIV de la Ley Federal del Trabajo)

La **Secretaría del Trabajo y Previsión Social** emitirá las disposiciones de carácter general para su implementación, así como los mecanismos de seguimiento y evaluación.

El incumplimiento de la obligación de registro electrónico podrá ser sancionado con multas que van de **250 a 5,000 Unidades de Medida y Actualización (UMA) lo que va de \$29,327.50 a \$586,000**.

(Artículo 994, fracción IV Bis de la Ley Federal del Trabajo)

New Employer Obligations

As of **January 1, 2027**, employers must:

- Implement an **electronic time-tracking system** for each employee.
- Record the **start and end times of each employee's workday**.
(Article 132, Section XXXIV of the Federal Labor Law)

The Ministry of Labor and Social Welfare (STPS) will issue general provisions governing implementation, as well as monitoring and evaluation mechanisms.

Failure to comply with the electronic record-keeping obligation may result in penalties ranging from **250 to 5,000 Units of Measurement and Update (UMA)** (approximately **MXN 29,327.50 to MXN 586,000**).

(Article 994, Section IV Bis of the Federal Labor Law)

Conclusiones

La presente reforma obliga a los patrones abordar la reducción de la jornada como un proceso integral y no como una mera reducción de horarios, durante el plazo establecido de mayo a diciembre de 2026 los patrones deberán ajustar turnos, cargas de trabajo y esquemas de operación; algo ya complejo por sí solo, pero además deberán actualizar contratos de trabajo, reglamentos, alinear políticas y parametrizar los sistemas de asistencia y su repercusión en el cálculo de nómina a la vez que se debe asegurar consistencia entre registros laborales mandatorios a partir de esta reforma con el CFDI de nómina y bases de impuestos estatales y de seguridad social.

Por ello, el periodo de implementación debe aprovecharse al máximo para alinear procesos operativos, documentales, tecnológicos y asegurar el cumplimiento normativo y fiscal.

Fuente: DOF - Diario Oficial de la Federación

Conclusions

*This reform requires employers to approach the reduction of the workweek as a **comprehensive transformation process**, rather than a simple adjustment to working hours. During the implementation period (May–December 2026), employers must:*

- *Redesign work shifts, workloads, and operational structures,*
- *Update employment agreements and internal labor policies,*
- *Align corporate policies and procedures,*
- *Adjust timekeeping systems and their impact on payroll calculations, and*
- *Ensure consistency between mandatory labor records, **electronic payroll tax receipts (CFDI), and state tax and social security reporting bases.***

*Accordingly, the implementation period should be leveraged to align **operational, documentary, and technological processes**, ensuring full regulatory and tax compliance.*

Source: DOF - Diario Oficial de la Federación

En JA DEL RÍO contamos con áreas especializadas en consultoría dispuestas para apoyar con estos y otros temas a considerar para asegurarnos que tu empresa cumple con las características aplicables para este acuerdo.

En caso de tener alguna duda, J.A. DEL RÍO pone a disposición a sus expertos para que puedan asesorarlos en materia de cumplimiento de disposiciones fiscales, por lo que nos reiteramos a sus órdenes en la cuenta de correo electrónico:
contacto@jadelrio.com

J.A. DEL RÍO offers a wide array of specialized consulting services to assist you with these and other matters, in order to ensure that your project complies with the applicable characteristics contained in this agreement.

*If you have any questions, J.A. DEL RÍO can provide you with our experts to advise in matters concerning compliance with your legal and tax obligations. Once again, please let us know if we may be of any further assistance to you at:
contacto@jadelrio.com*



JA Del Río

JA Del Río se integra a **Plante Moran**
a partir del 1 de julio de 2026.

contacto@jadelrio.com

jadelrio.com

