

JA Del Río

una firma de **Plante Moran**

NEWSLETTER #215

October 2026

Reducción de Jornada Laboral: Principales Implicaciones para el Sector Retail

El 3 de marzo de 2026, se publicó dentro del Diario Oficial de la Federación (DOF) la reducción de la jornada laboral en México, lo que implicó una modificación en el Artículo 123, Apartado A, fracciones IV y XI de la Constitución.

Lo anterior, junto con la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) publicada el 1 de mayo de 2026, obliga a las empresas a revisar sus esquemas operativos y de personal lo cual representa uno de los cambios en materia laboral más relevantes para el sector retail en los últimos años.

Reduction of Working Hours: Key Implications for the Retail Sector

On March 3, 2026, the reduction of working hours in Mexico was published in the Official Gazette of the Federation (Diario Oficial de la Federación, DOF), amending Article 123, Section A, subsections IV and XI of the Mexican Constitution.

Together with the amendments to the Federal Labor Law (Ley Federal del Trabajo, LFT), published on May 1, 2026, this change requires companies to review their operational and staffing models, representing one of the most significant labor law changes for the retail sector in recent years.

Dentro de los principales cambios se encuentran los siguientes:

- **Artículo 59 LFT:** Se establece una jornada máxima ordinaria de trabajo de 40 horas semanales, cuya implementación se hará de manera gradual.
- **Artículo 58 LFT:** La distribución de la jornada laboral puede acordarse entre empleador y trabajador.
- **Artículos 66 y 68 LFT:** Se regulan los límites y el pago de horas extraordinarias.
- **Artículos 69 y 71 LFT:** Se regulan los días de descanso y la prima dominical.

A partir del 1 de enero de 2027, será obligatorio contar con un sistema de registro electrónico de jornada, por lo que será indispensable contar con: Relojes biométricos o sistemas digitales de asistencia que permitan llevar registros confiables de entradas y salidas, así como reportes de incidencias y tiempo extraordinario.

The main changes include the following:

- ***Article 59 of the LFT:** Establishes a maximum ordinary workweek of 40 hours, to be implemented gradually.*
- ***Article 58 of the LFT:** Provides that the distribution of working hours may be agreed upon by the employer and the employee.*
- ***Articles 66 and 68 of the LFT:** Regulate the limits on overtime and the corresponding compensation.*
- ***Articles 69 and 71 of the LFT:** Govern rest days and Sunday premium pay.*

As of January 1, 2027, companies will be required to implement an electronic working-hours tracking system. Accordingly, they will need biometric time clocks or digital attendance systems capable of maintaining reliable records of clock-in and clock-out times, as well as reports on attendance incidents aovertime hours.

Los tres desafíos que identificamos como los más relevantes para el sector retail serán: mantener la cobertura operativa de las tiendas, controlar el incremento de costos laborales y administrar adecuadamente las horas extras. Las empresas que ajusten oportunamente sus esquemas de turnos, fortalezcan sus controles de asistencia y mejoren su productividad estarán mejor preparadas para cumplir con la nueva jornada laboral.

La preparación debe comenzar con un diagnóstico por tienda, puesto, turno y franja horaria. Después deberán rediseñarse los horarios, actualizarse contratos, reglamentos y políticas, y conectar los registros de asistencia con el proceso de nómina.

Prepararse con anticipación permitirá transformar este reto regulatorio en una oportunidad para mejorar la productividad y la eficiencia operativa del negocio.

We have identified three key challenges for the retail sector: maintaining operational coverage at stores, managing increases in labor costs, and properly administering overtime. Companies that proactively adjust their shift schedules, strengthen attendance controls, and improve productivity will be better positioned to comply with the new working-hours requirements.

Preparation should begin with an assessment of each store, position, shift, and time slot. Companies should then redesign work schedules, update employment contracts, internal work regulations, and policies, and integrate attendance records with their payroll processes.

Early preparation will allow companies to turn this regulatory challenge into an opportunity to improve business productivity and operational efficiency.

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

una firma de **Plante Moran**

contacto@jadelrio.com
jadelrio.com