



EY Law Flash

8 de mayo de 2026



EY

Shape the future
with confidence

Reducción de la jornada laboral en México

Derivado de la reforma constitucional al artículo 123 (publicada el 3 de marzo de 2026), el 1 de mayo de 2026 se publicaron, en el Diario Oficial de la Federación, modificaciones a la Ley Federal del Trabajo (LFT) para reducir la jornada laboral.

La reforma impacta directamente en las jornadas laborales, horas extraordinarias, los registros de asistencia y esquemas operativos de las empresas en México, estableciendo una reducción gradual de la jornada máxima semanal de 48 a 40 horas, la cual deberá implementarse de manera progresiva hasta el año 2030.



Entrada en vigor y régimen transitorio

El decreto entró en vigor el 1 de mayo de 2026. La reducción de jornada y los nuevos límites para horas extraordinarias se aplicarán de forma gradual, de acuerdo la siguiente tabla:

Año	Jornada semanal	Horas extras permitidas
2026	48 horas	9 horas dobles, máximo 4 horas triples
2027	46 horas	9 horas dobles, máximo 4 horas triples
2028	44 horas	10 horas dobles, máximo 4 horas triples
2029	42 horas	11 horas dobles, máximo 4 horas triples
2030	40 horas	12 horas dobles, máximo 4 horas triples



Impacto para las empresas

La reducción gradual requerirá revisar esquemas operativos, turnos, plantillas, presupuestos, contratos colectivos, políticas internas y control de asistencia, especialmente en sectores con operaciones continuas o *multishift* como manufactura, logística, *retail*, hospitalidad, salud, seguridad privada y centros de servicios compartidos.

Horas extraordinarias

Las horas extras se pagarán al doble hasta el límite legal; las que excedan se pagarán al triple. La gradualidad busca evitar que la reducción de jornada se compense con trabajo extraordinario habitual, que debe reservarse para situaciones excepcionales. La suma de jornada ordinaria y extraordinaria no podrá superar las 12 horas diarias.

Jornada ordinaria

La duración máxima diaria permanece igual:

- Jornada diurna: 8 horas
- Jornada nocturna: 7 horas
- Jornada mixta: 7.5 horas

Asimismo, se mantiene la prohibición de jornadas inhumanas, la obligación de otorgar al menos 30 minutos de descanso en jornadas continuas y las disposiciones relacionadas con condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Registro electrónico obligatorio

A partir del 1 de enero de 2027, los empleadores deben registrar electrónicamente el inicio y fin de la jornada de cada trabajador y proporcionar esta información a la autoridad cuando se requiera. La STPS emitirá las disposiciones generales y excepciones antes de esa fecha.

Asimismo, esta reforma fortalece las facultades de inspección y fiscalización de la autoridad laboral respecto al control de jornadas y tiempo extraordinario, particularmente mediante el uso obligatorio de registros electrónicos de asistencia.

El registro electrónico podrá ser prueba plena en juicios laborales si fue acordado entre trabajador y empleador. La falta de registro puede implicar multas de 250 a 5,000 UMAs, conforme al artículo 994, fracción IV Bis de la LFT.



Descanso semanal y días festivos

Se mantiene el derecho a un día de descanso por cada seis días trabajados con salario íntegro, conforme al artículo 69 de la LFT. Trabajar en día de descanso o festivo genera pago doble adicional, y trabajar en domingo incluye una prima dominical del 25%.

Implicaciones para las empresas

La reforma busca otorgar más tiempo para descanso y convivencia familiar, pero también implica un cambio estructural para las organizaciones, que deben adaptar sus modelos operativos y estrategias de productividad.

Se deberá tener presente:

- Evaluar impacto operativo y financiero.
- Revisar turnos y cobertura.
- Analizar riesgos del uso frecuente de horas extras.
- Implementar o fortalecer control electrónico de asistencia.
- Revisar contratos, reglamentos y políticas internas.
- Identificar áreas críticas que requieran más personal.
- Evaluar implicaciones en contratos colectivos y sindicatos.
- Explorar automatización y rediseño operativo.

Esta reforma representa una oportunidad para modernizar y hacer más eficientes los modelos de trabajo, anticipando una transición ordenada hacia la jornada de 40 horas.

En caso de alguna duda en particular, por favor, contacte a los siguientes profesionales:

Legal - Laboral

Jacqueline Álvarez
jacqueline.alvarez@mx.ey.com

Alejandro Caro
alejandro.caro2@mx.ey.com

Juan Carlos Curiel
juan.curiel@mx.ey.com

Nancy Robles
nancy.b.robles@mx.ey.com

Valeria Bonilla
valeria.bonilla@mx.ey.com

EY | Construyendo un mejor mundo de negocios

EY existe para construir un mejor mundo de negocios, ayudando a crear valor a largo plazo para sus clientes, su gente y la sociedad en general, así como también para construir confianza en los mercados de capitales.

Por medio de datos y tecnología, los equipos diversos e incluyentes de EY, ubicados en más de 150 países, brindan confianza a través de la auditoría y ayudan a los clientes a crecer, transformarse y operar.

El enfoque multidisciplinario en auditoría, consultoría, legal, estrategia, impuestos y transacciones, busca que los equipos de EY puedan hacer mejores preguntas para encontrar nuevas respuestas a los asuntos complejos que actualmente enfrenta nuestro mundo. Para mayor información visite www.ey.com/mx

EY se refiere a la organización global de firmas miembro conocida como EY Global Limited, en la que cada una de ellas actúa como una entidad legal separada. EY Global Limited no provee servicios a clientes. Este boletín ha sido preparado cuidadosamente por los profesionales de EY, contiene comentarios de carácter general sobre la aplicación de las normas fiscales, sin que en ningún momento, deba considerarse como asesoría profesional sobre el caso concreto. Por tal motivo, no se recomienda tomar medidas basadas en dicha información sin que exista la debida asesoría profesional previa. Asimismo, aunque procuramos brindarle información veraz y oportuna, no garantizamos que la contenida en este documento sea vigente y correcta al momento que se reciba o consulte, o que continuará siendo válida en el futuro; por lo que EY no se responsabiliza de eventuales errores o inexactitudes que este documento pudiera contener. Derechos reservados en trámite.