

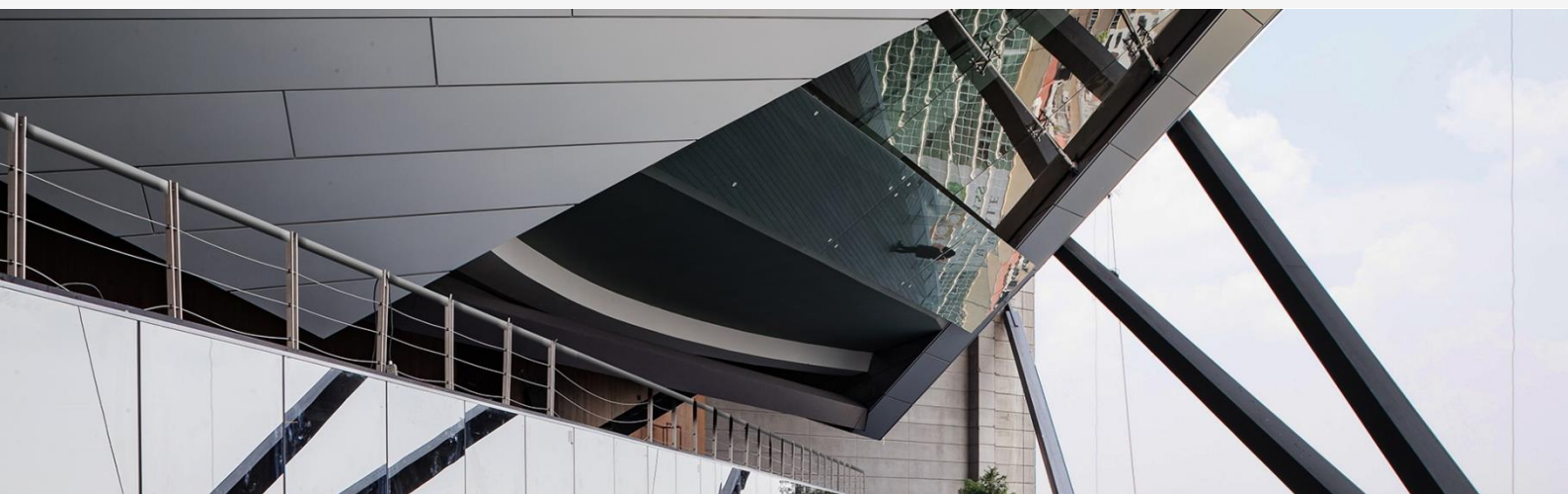
# Reducción de jornada - México

El inicio del año 2026 ha traído novedades significativas en materia de derecho laboral mexicano.

Ciudad de México | Legal Flash | Marzo 2026

## ASPECTOS CLAVE

- El 3 de marzo de 2026 se publicó en la Edición Vespertina del Diario Oficial de la Federación ("DOF") el **Decreto por el que se reforman las fracciones IV y XI del Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de reducción de la jornada laboral** (la "Reforma Constitucional").
- Los puntos clave de la Reforma Constitucional son:
  - Jornada máxima semanal de 40 horas.
  - Gradualidad en la reducción de la jornada (2026-2030).
  - Nueva regulación de la jornada extraordinaria.
  - Prohibición de reducción salarial.
- La Reforma Constitucional **entró en vigor el 3 de marzo de 2026**. El Congreso de la Unión cuenta con 90 días a partir de esta fecha para realizar las reformas a la legislación secundaria. Se informará oportunamente sobre el contenido de dichas reformas.
- Impacto en contratos colectivos e individuales de trabajo.
- Relación con la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas.





## Contexto y antecedentes de la Reforma

La Reforma Constitucional se concibe como una medida orientada a la **conciliación de la vida laboral y personal**, y como un **eje de la política laboral** para el periodo 2026-2030. El Decreto fue promulgado por la Presidenta de la República y contó con la aprobación del Congreso de la Unión, en términos del artículo 135 de la Constitución, así como con la aprobación de la mayoría de las legislaturas de los Estados y de la Ciudad de México.

## Puntos clave de la Reforma Constitucional

### > Jornada máxima semanal

La **fracción IV del Apartado A del artículo 123** de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** (la “**Constitución**”) establece ahora que la **jornada laboral** será de **40 horas semanales**. Se mantiene el derecho a un día de descanso con goce de salario íntegro por cada seis días de trabajo. La Constitución fija el nuevo tope semanal, pero remite a la Ley Federal del Trabajo (“**LFT**”) para su desarrollo y forma de distribución diaria.

### > Gradualidad en la reducción de la jornada

La Reforma Constitucional prevé un **esquema escalonado** y una **reducción gradual** para alcanzar las 40 horas semanales. El **artículo tercero transitorio** del Decreto establece que la duración de la jornada laboral se alcanzará de manera gradual, a partir del 1 de enero del año correspondiente, conforme a la siguiente tabla:

| Año  | Semana   |
|------|----------|
| 2026 | 48 horas |
| 2027 | 46 horas |
| 2028 | 44 horas |
| 2029 | 42 horas |
| 2030 | 40 horas |

### > Nueva regulación de la jornada extraordinaria

Adicionalmente, la fracción XI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución se reformó para establecer una nueva regulación del tiempo extraordinario. Los aspectos más relevantes son los siguientes:

- Pago del tiempo extraordinario dentro de los límites constitucionales. Se mantiene el **pago adicional de 100% sobre el salario** de las horas ordinarias para el **trabajo extraordinario** que se ubique dentro de los límites constitucionales. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por este tiempo un **100% más** de lo fijado para las horas ordinarias.
- Límites al tiempo extraordinario. El **trabajo extraordinario no podrá exceder de 12 horas en una semana**, las cuales podrán distribuirse en hasta **4 horas diarias**, en un máximo de **4 días** dentro de ese periodo semanal.



- Consecuencias del exceso de tiempo extraordinario. La **prolongación del tiempo extraordinario** que supere los límites establecidos obliga al empleador a pagar un **200% adicional** sobre el salario correspondiente a las horas de la jornada ordinaria, conforme a la LFT. Es recomendable que las empresas implementen controles internos para monitorear el cumplimiento de estos límites.
- Prohibición de tiempo extraordinario a menores de 18 años. **Se prohíbe el tiempo extraordinario** a personas **menores de dieciocho años**. Las empresas que empleen a menores de edad deberán asegurarse de que no laboren tiempo extraordinario en ningún supuesto.

➤ Prohibición de reducción salarial

El **artículo cuarto transitorio** del Decreto establece que "**en ningún caso la reducción de la jornada laboral implicará la disminución de sueldos, salarios o prestaciones** de las personas trabajadoras". En consecuencia, la reducción de horas no podrá utilizarse para ajustar a la baja la remuneración ni las prestaciones pactadas.

---

## Entrada en vigor y reformas legales secundarias

El **artículo primero transitorio** del Decreto establece que este entra en vigor el día de su publicación en el DOF, es decir, desde el 3 de marzo de 2026, si bien la **jornada máxima de 40 horas** se alcanzará gradualmente conforme al esquema antes detallado.

El **artículo segundo transitorio** del Decreto **ordena** al Congreso de la Unión realizar las **reformas a la legislación secundaria** en un plazo de 90 días contados a partir de la publicación. Dicho plazo vence aproximadamente el 1 de junio de 2026. Se informará oportunamente sobre el contenido de dichas reformas.

---

## Impacto en contratos colectivos e individuales de trabajo

La Reforma Constitucional y la eventual aprobación de la Reforma a la LFT tendrán implicaciones en los contratos individuales y colectivos de trabajo vigentes. Las empresas deberán revisar y, en su caso, modificar las cláusulas relativas a la jornada de trabajo para adecuarlas al esquema de gradualidad previsto en los artículos transitorios del Decreto. Las cláusulas que establezcan **jornadas más favorables** que las previstas en la Reforma Constitucional **continuarán vigentes**, en aplicación del **principio de condición más beneficiosa para los empleados**. Los reglamentos interiores de trabajo también deberán actualizarse, y los empleadores deberán considerar posibles **ajustes en turnos y horarios**, particularmente en industrias que operan de manera continua.

---

## Relación con la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas

La **Reforma Constitucional** guarda una vinculación relevante con la **Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos** (la "LGPSEDMTP"). El **artículo 10** de la LGPSEDMTP sanciona con **pena** de 5 a 15 años de **prisión** y de 1,000 a 20,000 días **multa** las **acciones u omisiones dolosas con fines de explotación**, incluyendo en su fracción IV la explotación laboral en los términos del artículo 21 de la misma ley.

➤ Conductas que configuran explotación laboral

El artículo 21 de la LGPSEDMTP sanciona con pena de 3 a 10 años de prisión y de 5,000 a 50,000 días multa a quien explote laboralmente a una o más personas. La ley define que existe explotación laboral cuando se obtiene beneficio injustificable mediante el trabajo ajeno, sometiendo a la persona a prácticas que atenten contra su dignidad, entre las que se incluyen: **(a) condiciones**



**peligrosas o insalubres** sin las protecciones necesarias; **(b) desproporción** manifiesta entre el **trabajo** realizado y el **pago** efectuado; **(c) salario** por **debajo** de lo legalmente establecido; y **(d) jornadas** de trabajo por **encima** de lo estipulado por la ley.

En el contexto de la Reforma Constitucional, la fracción (d) resulta particularmente relevante, pues conforme avance el esquema de gradualidad, el incumplimiento de los nuevos máximos semanales podría configurar el tipo penal de explotación laboral. Tratándose de personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas, las penas se incrementan a 4 a 12 años de prisión y de 7,000 a 70,000 días multa.

➤ Trabajo forzado y reducción salarial

El artículo 22 de la LGPSEDMTP sanciona con pena de 10 a 20 años de prisión y de 5,000 a 50,000 días multa a quien tenga o mantenga a una persona en trabajos forzados, entendidos como aquellos obtenidos mediante el uso de la fuerza, coerción física, daño grave o abuso de la denuncia migratoria.

Adicionalmente, la prohibición constitucional de reducir sueldos, salarios o prestaciones con motivo de la nueva jornada debe leerse en conjunto con la fracción III del artículo 21 de la LGPSEDMTP, que tipifica como explotación laboral el pago de un salario por debajo de lo legalmente establecido. Una reducción salarial con motivo de la nueva jornada podría constituir tanto una violación constitucional como un delito de explotación laboral.

➤ Inspección laboral y protección de menores

El artículo 89, fracción VIII, de la LGPSEDMTP dispone que la STPS "incrementará sus **inspecciones a los centros laborales**, en el ámbito de su competencia, para prevenir y detectar oportunamente dicho delito". Este mandato se complementa con la nueva obligación de registro electrónico de jornadas prevista en la legislación secundaria, que podrá facilitar la detección de incumplimientos.

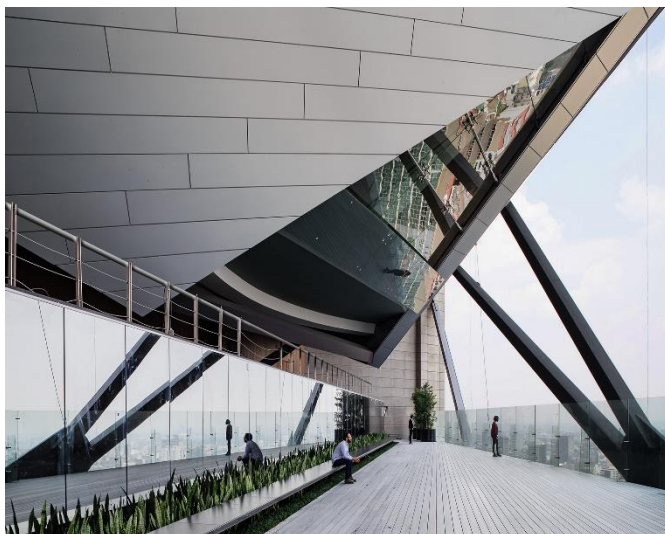
Asimismo, la prohibición constitucional de tiempo extraordinario para menores de 18 años es consistente con el **principio de interés superior de la infancia** recogido en la LGPSEDMTP. El artículo 10, fracción VII, de la LGPSEDMTP sanciona la utilización de menores de dieciocho años en actividades que atenten contra sus derechos.

---

## Recomendaciones para las empresas

A la luz de lo expuesto, se formulan las siguientes recomendaciones:

- Revisión de contratos. Adecuar los contratos individuales y colectivos de trabajo, así como los reglamentos interiores, al esquema de reducción gradual conforme a los artículos transitorios del Decreto.
- Protección salarial. Asegurar que la reducción de la jornada no implique reducción de sueldos, salarios o prestaciones, conforme al artículo cuarto transitorio del Decreto.
- Control de tiempo extraordinario. Monitorear el cumplimiento de los nuevos límites de tiempo extraordinario y la prohibición de tiempo extraordinario a menores de 18 años.
- Control de jornada electrónico. Implementar un sistema de registro de jornada laboral por medios electrónicos, conforme a la obligación que entrará en vigor el 1 de enero de 2027, que permita registrar de manera fidedigna las horas de inicio y término de la jornada de cada trabajador.
- Cumplimiento en materia de trata de personas. Revisar las prácticas laborales a la luz de la LGPSEDMTP, considerando que el exceso de jornada podría configurar explotación laboral conforme al artículo 21 de dicha ley.
- Capacitación. Capacitar al personal de recursos humanos sobre las nuevas obligaciones y las consecuencias administrativas y penales del incumplimiento.



Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede enviar un mensaje a nuestro equipo del [Área de Conocimiento e Innovación](#) o dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.

©2026 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

