

**FICHA INFORMATIVA
REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
EN MATERIA DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL**

En la presente ficha informativa encontrarán las novedades publicadas más relevantes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de reducción de la jornada laboral.

Así, el presente es de mero carácter informativo, por lo que no deberá ser considerado como una mentoría, consejo ni asesoría profesional. En caso de duda y/o comentario o necesitar asesoría personalizada, pueden dirigirse directamente con nuestro equipo en Ramírez Bedoy Asesores Legales.

I. FICHA TÉCNICA

Decreto publicado en	Diario Oficial de la Federación (DOF)
Fecha de publicación	1 de mayo de 2026
Fecha de entrada en vigor	1 de mayo de 2026 (período de transición a partir del 1 enero de 2027)
Ordenamiento modificado	Ley Federal del Trabajo (LFT)
Fundamento constitucional	Reforma al Artículo 123, Apartado A, fracciones IV y XI, DOF 3 de marzo de 2026
Promulgación	Presidenta Claudia Sheinbaum, con motivo del Día del Trabajo

II. CONTENIDO DE LA REFORMA

Se incorpora expresamente en la LFT el límite máximo de 40 horas de trabajo semanales, mediante una reducción escalonada de 2 horas por año. La ley garantiza que en ningún caso la reducción de jornada implicará disminución de salarios, prestaciones o derechos adquiridos de los trabajadores.

Año	Jornada Máxima Semanal
2026*	48 horas
2027	46 horas
2028	44 horas
2029	42 horas
2030	40 horas

** 2026 es el año de publicación y período de transición. La primera reducción efectiva opera a partir del 1 de enero de 2027.*

2. Regulación del Tiempo Extraordinario

Se modifican las reglas aplicables al tiempo extraordinario, con las siguientes características:

- El tiempo extraordinario deberá distribuirse en un máximo de cuatro horas diarias, en no más de cuatro días por semana.
- Las horas extras se pagan al doble (100% adicional) hasta el límite semanal permitido por año.
- Las horas trabajadas que excedan el límite semanal se pagarán al triple (200% adicional).
- Se prohíbe expresamente el trabajo extraordinario para personas menores de 18 años.

El límite de horas extraordinarias se amplía de forma gradual, conforme al siguiente calendario:

Año	Límite Máximo de Horas Extra por Semana
2026	9 horas semanales
2027	9 horas semanales
2028	10 horas semanales
2029	11 horas semanales
2030	12 horas semanales

3. Límite Máximo Diario de la Jornada

La suma de la jornada ordinaria y la jornada extraordinaria no podrá exceder en ningún caso de 12 horas diarias, independientemente del tipo de jornada (diurna, nocturna o mixta).

4. Registro Electrónico de la Jornada Laboral (Reloj Checador Electrónico)

Se introduce como nueva obligación patronal el registro electrónico de la jornada laboral de cada trabajador. Este instrumento constituye uno de los cambios más relevantes de la reforma y tiene los siguientes alcances:

- Los patrones deberán registrar de manera electrónica el horario de inicio y de finalización de la jornada de cada trabajador.
- El registro deberá ponerse a disposición de la autoridad laboral cuando sea requerido.
- El contenido del registro electrónico hará prueba plena en procedimientos laborales, siempre que se acredite que fue acordado entre el trabajador y el empleador.
- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) expedirá las disposiciones generales que determinen el ámbito de aplicación, los requisitos técnicos y las excepciones correspondientes.
- La obligación de implementar el registro electrónico es exigible a partir del 1 de enero de 2027.

Régimen Sancionatorio

El incumplimiento de la obligación de registro electrónico se sanciona conforme al artículo 994, fracción IV Bis de la LFT:

Concepto	Monto (2026)
Multa mínima (250 UMA)	\$29,327.50 pesos
Multa máxima (5,000 UMA)	\$586,550.00 pesos
Naturaleza de las sanciones	Laborales, fiscales y económicas

Nota: Las multas se actualizan conforme al valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA) vigente en el año de la infracción.

III. RÉGIMEN TRANSITORIO

La implementación de la reforma seguirá el mismo esquema gradual previsto en la reforma constitucional publicada el 3 de marzo de 2026. El período comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de diciembre de 2026 servirá para que empresas y trabajadores ajusten sus procesos operativos, contratos individuales y contratos colectivos. La reforma se incorpora automáticamente a dichos instrumentos.

Durante 2026, las empresas deberán, como mínimo, llevar a cabo las siguientes acciones preparatorias:

- Diagnóstico interno del impacto operativo y financiero de la reducción de jornada.
- Revisión y actualización de contratos individuales y colectivos de trabajo.
- Presupuestación e implementación de sistemas de registro electrónico de jornada.
- Revisión de políticas de horas extraordinarias y esquemas de pago.
- Análisis de la estructura de turnos y requerimientos de personal adicional.

ATENTAMENTE

Lic. Héctor Emilio Bernal González
RAMÍREZ BEDOY ASESORES LEGALES
Aguascalientes, Ags.,