

Abril 2026

Área: Nóminas

## Reforma a la Ley General del Trabajo: Vigencia del Decreto: 1 de mayo de 2026.

**Resumen:** La reforma a la Ley Federal del Trabajo redefine la jornada laboral en México: establece un límite semanal de 40 horas, endurece el control del tiempo extraordinario y obliga a implementar registros electrónicos con valor probatorio.

Escrito por:

**Verónica Castillo** - Gerente de Nominas  
**Zaid Rodríguez** - Supervisor de Nóminas

[dn@bhrmx.com](mailto:dn@bhrmx.com)  
[www.bhrmx.com](http://www.bhrmx.com)

# 1. Modificaciones al Régimen de Jornada y Descanso

## Artículo 58 — Flexibilidad en la Distribución

Se mantiene la definición doctrinal de jornada; sin embargo, se incorpora sustento legal a la flexibilidad en su distribución mediante acuerdo mutuo.

**Texto Vigente:** Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

### Reforma (1-V-2026):

**Jornada de trabajo:** Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Esta podrá ser distribuida de común acuerdo entre las personas empleadoras y trabajadoras.

## Artículo 59 — Tope Semanal de la Jornada Ordinaria

Se sustituye la referencia a “máximos legales diarios” por un límite estrictamente semanal, eliminando la previsión del reposo del sábado por la tarde.

- **Reforma:** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales.

## Artículo 61 — Precisión en los Límites Diarios

Se elimina el término facultativo «hasta», estableciendo parámetros rígidos para las jornadas diarias:

- **Diurna:** 8 horas.
- **Nocturna:** 7 horas.
- **Mixta:** 7.5 horas.

## 2. Régimen de Tiempo Extraordinario y Remuneración

### Artículos 66, 67 y 68 — Reingeniería del tiempo extra

Se elimina el límite tradicional de “3 horas diarias, 3 veces por semana”, para instaurar un modelo de control semanal y diario más estricto.

#### Parámetros del Tiempo Extraordinario (Reforma)

<b>Concepto</b>	Disposición Normativa (Reforma)
<b>Habilitación</b>	Procedente solo por circunstancias extraordinarias.
<b>Remuneración (primer tramo)</b>	<b>Pago 100% adicional</b> (doble) hasta el límite previsto en el artículo 66.
<b>Tope semanal</b>	Máximo <b>12 horas</b> por semana.
<b>Distribución diaria</b>	Hasta <b>4 horas diarias</b> , en un máximo de <b>4 días</b> por semana.
<b>Remuneración (excedente)</b>	El excedente sobre el límite del artículo 66 deberá remunerarse con un <b>200% adicional</b> (pago triple).
<b>Límite absoluto</b>	La suma de la jornada ordinaria y extraordinaria no podrá exceder de <b>12 horas diarias</b> .

### 3. Cumplimiento Operativo y Régimen Sancionador

#### Artículo 132, Fracción XXXIV — Registro electrónico obligatorio

Se configura como la modificación con **mayor impacto** en la carga probatoria, al imponer la obligación de implementar sistemas de control digital de la jornada laboral.

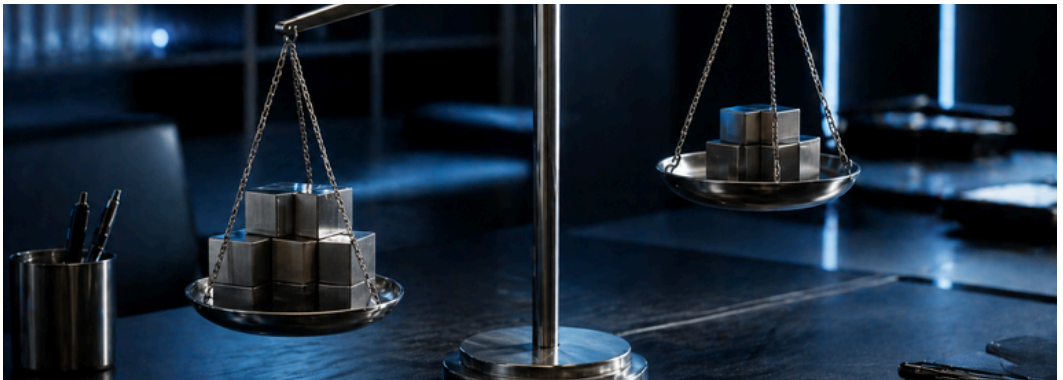
- **Sujetos obligados:** Todas las personas empleadoras, salvo las excepciones que determine la autoridad laboral competente.
- **Contenido mínimo:** Registro del horario de inicio y de conclusión de la jornada de cada trabajador.
- **Valor probatorio:** El registro hará prueba plena en litigio, siempre que se acredite el acuerdo mutuo para su implementación y uso.

#### Artículo 994, fracción IV Bis — Sanciones pecuniarias

Se tipifica el incumplimiento de la obligación de llevar el registro electrónico, sancionándose con multas que van de **250 a 5,000 Unidades de Medida y Actualización (UMA)**, aplicables por cada trabajador afectado.

### 4. Régimen Transitorio y Gradualidad

Con el objetivo de mitigar el impacto en el costo laboral unitario, la implementación se realizará de manera escalonada conforme a lo siguiente:



## A. Transición de la jornada (Artículo 59)

- **Mayo a diciembre 2026:** Periodo de ajuste; la jornada se mantiene en 48 horas semanales.
- **2027:** Reducción a 46 horas semanales.
- **2028:** Reducción a 44 horas semanales.
- **2029:** Reducción a 42 horas semanales.
- **2030:** Consolidación de la jornada máxima de 40 horas semanales.

## B. Obligatoriedad del Registro Electrónico

Las disposiciones emitidas por la autoridad laboral entrarán en vigor el **1 de enero de 2027**. Las empresas contarán con un **periodo de implementación** técnica de **ocho meses** (de mayo a diciembre de 2026).

## C. Salvaguarda Salarial (Transitorio Séptimo)

**Garantía de irrenunciabilidad:** En ningún caso la reducción de la jornada podrá derivar en una disminución de sueldos, salarios o prestaciones de los trabajadores.

**Asegura** el control de tu jornada laboral **antes** de que se convierta en un **riesgo legal**.

En **BHR México** integramos la **gestión de nómina** con el registro electrónico de jornada, garantizando cumplimiento, trazabilidad y control del costo laboral en tiempo real.

