



Mayo 2026

Áreas: *Legal Laboral, Seguridad Social y Nóminas*

Jornada laboral 2026: el cambio que obligará a redefinir productividad, nómina y control interno

Resumen: La reforma laboral reduce gradualmente la jornada de 48 a 40 horas semanales entre 2026 y 2030. Su implementación exigirá mayor control de horarios, horas extra, nómina y cumplimiento laboral para evitar riesgos operativos, fiscales y de seguridad social.

Escrito por:

Miguel A. Hernández – Director de Certidumbre Fiscal

Verónica Castillo – Gerente de Nómina

Alberto Arteaga – Gerente de Legal

Miguel Castañeda – Gerente de Seguridad Social

dn@bhrmx.com

www.bhrmx.com

El 1 de mayo del 2026 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el **“DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT), en materia de reducción de la jornada laboral”**, se reformaron los artículos 59; 61; 66; 68; 69 y 71, segundo párrafo; se adicionan un segundo párrafo al artículo 58; y la fracción XXXIV al artículo 132 y la fracción IV Bis al artículo 994; y se deroga el segundo párrafo del artículo 67, de la(LFT).

Este cambio es de carácter estructural, ya que rompe con el esquema tradicional de 48 horas que había permanecido durante décadas. Asimismo, se incorpora un **régimen transitorio obligatorio**, mediante el cual la reducción se implementará de forma gradual entre 2026 y 2030, permitiendo a las empresas ajustar progresivamente sus operaciones, en los siguientes términos:

Artículo 59 LFT – Jornada semanal	
Año	Horas
2026	48 horas
A partir del 1 de enero 2027	46 horas
A partir del 1 de enero 2028	44 horas
A partir del 1 de enero 2029	42 horas
A partir del 1 de enero 2030	40 horas



El objeto implícito de esta reforma es proteger la salud laboral al evitar jornadas excesivas que reflejen un trato inhumano, en beneficio de los trabajadores, su vigencia será progresiva pues su reconocimiento depende de la adaptación del patrón y el trabajador, es por ello que, entrará en vigor a partir del 1 de enero del 2027.

A partir de este nuevo esquema, también se modifica la forma en que la jornada puede organizarse dentro de las empresas. En particular, la reforma permite que la distribución del tiempo de trabajo se realice de común acuerdo entre patrón y trabajador, lo que introduce un grado de flexibilidad que antes no se encontraba expresamente reconocido.

No obstante, esta flexibilidad no elimina los límites legales. Por el contrario, exige una mayor disciplina en la planeación y supervisión de la jornada, ya que se mantienen los máximos diarios establecidos en la Ley.

Artículo 61 LFT – Jornada diaria	
Tipo de jornada	Límite diario
Diurna	8 horas
Nocturna	7 horas
Mixta	7.5 horas



En este sentido, las empresas deberán equilibrar la distribución del tiempo laboral sin exceder los parámetros legales, asegurando al mismo tiempo la eficiencia operativa.

También se reforma la figura de tiempo extraordinario, pues contempla que, se abonará como salario por este tiempo un cien por ciento más de lo fijado para las horas ordinarias. El trabajo extraordinario no excederá de doce horas en una semana, las cuales podrán distribuirse en hasta cuatro horas diarias, en un máximo de cuatro días en ese periodo.

En esta reforma se encuentra un reajuste de las horas extra, de la siguiente manera:

<u>Artículo 66 LFT</u>	
Año	Horas extras máximas
2026	9 horas
2027	9 horas
2028	10 horas
2029	11 horas
2030	12 horas

Es importante destacar que, en la actualidad existen sanciones específicas para aquellos empleadores (patrones) que obliguen a sus empleados a laborar más de las horas permitidas, consistente en una multa por el equivalente de 250 a 2,500 (\$29,327.50 a \$293,275.00) veces la Unidad de Medida y Actualización (UMA), evitando que la explotación laboral sea un problema significativo en el país. Sin embargo, esta multa aumentará a partir de 2027, por lo que pasará a ser de 250 a 5,000(\$29,327.20 a \$586,550.00), veces la (UMA).

Dentro de este nuevo esquema, uno de los cambios más relevantes es la incorporación de la obligación de **registrar electrónicamente la jornada laboral de cada trabajador**, conforme a lo previsto en el artículo 132, fracción XXXIV de la Ley Federal del Trabajo.

Este registro deberá incluir, entre otros elementos:

- Hora de entrada.
- Hora de salida.
- Disponibilidad para la autoridad en caso de requerimiento.

Su relevancia radica en que adquiere valor probatorio, siempre que se acredite que fue acordado entre las partes, lo que transforma el control de la jornada en un elemento formal de cumplimiento.

En relación a la modificación al tiempo extraordinario, implica un reajuste en el cálculo del Impuesto Sobre la Renta de conformidad en el artículo 93 fracción I de la Ley de Impuesto Sobre la Renta, así como del excluyente en el Salario Base de Cotización del artículo 27 fracción IX.

Finalmente, en la protección de derechos humanos irrenunciables, en ningún caso la reducción de la jornada laboral implicará la disminución de sueldos, salarios o prestaciones de las personas trabajadoras. Por lo que, en este proceso de adaptación se recomienda estar asesorado.



Implicaciones para la Alta Dirección

Esta reforma no solo modifica la duración de la jornada, sino que redefine la forma en que las organizaciones gestionan el tiempo de trabajo. La reducción de horas, combinada con límites más estructurados al tiempo extraordinario, **obliga a fortalecer la planeación operativa, optimizar la productividad y robustecer los mecanismos de control interno.**

Más que un cambio normativo, representa una oportunidad para evolucionar hacia modelos de trabajo más eficientes y sostenibles.

La correcta implementación de esta reforma depende directamente de la precisión en el control de jornadas, el cálculo del tiempo extraordinario y el cumplimiento normativo en nómina.

En **BHR México** contamos con un equipo multidisciplinario que te puede apoyar a realizar las modificaciones necesarias para el correcto cumplimiento legal y operativo de la organización, que incluye entre otros, el **procesamiento, validación y asesoramiento en el cumplimiento** para asegurar trazabilidad, consistencia y alineación con las disposiciones laborales y de seguridad social.