



LEXEGIS

CONTADORES Y ABOGADOS

TRANSFORMANDO EL CONOCIMIENTO EN VALOR

22/Mayo/2026
FLASH JURÍDICO-FISCAL

**Socios Contacto de las
áreas de especialización**

IMPUESTOS Y JURÍDICO
fcuevas1973@gmail.com

**AUDITORIA Y
CONTABILIDAD**
macc11011981@gmail.com

Oficinas
Calle 44-A No. 469 entre 29 y 31
Col. Nueva Yucatán
CP 97147
Mérida, Yucatán, México
(9997) 25 14 72

REFORMA EN MATERIA DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Estimado cliente:

El 1 de mayo de 2026, se publicó en el Diario oficial de la Federación (DOF) el Decreto por el que reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de reducción de la jornada laboral. La reforma establece los siguientes cambios:

Normatividad Reformada

La reforma en materia de reducción de la jornada laboral afecta sólo a la Ley Federal del Trabajo.

- Se modifican los artículos 59, 61, 66, 68, 69 y 71.
- Se adicionan un segundo párrafo al artículo 58, la fracción XXXIV al artículo 132 y la fracción IV Bis al artículo 994.
- Se deroga el segundo párrafo del artículo 67.

Reducción de la jornada laboral: Se reforma el artículo 59 para establecer un límite máximo de cuarenta horas semanales. Asimismo, se conserva el derecho de los trabajadores a disfrutar, por cada seis días de trabajo, al menos un día de descanso con goce de salario íntegro.

Distribución de la jornada: El artículo 58 ahora permite que la jornada laboral sea distribuida de común acuerdo entre empleador y trabajador.

Nuevo Régimen de horas extraordinarias: Se modifican los artículos 66 y 68 para limitar las horas extraordinarias a un máximo de doce horas semanales, las cuales no podrán exceder de cuatro horas diarias ni de cuatro días semanales. El pago de las horas extra se fija en un 100% más del salario ordinario y si se excediere de las doce horas, se pagará un 200% más. Se conserva la duración máxima diaria de la jornada: 8 horas diurna, 7 horas nocturna y 7.5 horas mixta.

Obligatoriedad del registro electrónico de la jornada: El artículo 132 impone al empleador la obligación de registrar electrónicamente la jornada laboral de cada trabajador.

Implementación gradual: Si bien, la reforma entró en vigor el día siguiente de su publicación en el DOF, el artículo segundo transitorio establece que la reducción de la jornada laboral de 48 a 40 horas semanales se implementará de manera gradual entre 2026 y 2030, hasta alcanzar las 40 horas:

- 2026: 48 horas.
- 2027: 46 horas.
- 2028: 44 horas.
- 2029: 42 horas.
- 2030: 40 horas.

Prohibición de reducción salarial: El artículo séptimo transitorio ordena que en ningún caso la reducción de la jornada podrá implicar una disminución en los sueldos, salarios o prestaciones de los trabajadores.

LEXEGIS / Contadores y Abogados

CONTABILIDAD | AUDITORÍA | FISCAL | ASESORÍA CORPORATIVA



La información contenida en este documento tiene comentarios de carácter general y solo debe utilizarse a modo orientativo sobre la aplicación de las normas fiscales. En ningún caso sustituye a un análisis detallado, ni la asesoría de profesionales sobre el caso concreto, ni puede utilizarse como juicio profesional o como fuente para la toma de decisiones. LEXEGIS no presta asesoría o servicios por medio de esta publicación. Antes de tomar cualquier decisión o medida, o pretenda utilizar en su operación o práctica algún concepto, cálculo o texto vertido en este documento, que pueda afectar sus finanzas o negocio, deberán consultarse las disposiciones fiscales y a un asesor profesional calificado.

Asimismo aunque hicimos todo lo posible para garantizar que la información contenida en este documento procediera de fuentes confiables, debido a la naturaleza cambiante de las leyes, reglas y regulaciones es probable que exista alguna omisión o imprecisión en la información aquí contenida o que esta siga siendo válida en el futuro, por lo que, en ningún caso, LEXEGIS, socios, gerentes o empleados serán responsables de cualquier decisión o medida aplicada por usted o ninguna otra persona basándose en la información de este documento.

Régimen Sancionador: El artículo 994 introduce multas de 250 a 5,000 Unidades de Medida y Actualización (UMA), equivalentes a \$29,327.00 y \$586,550.00 pesos mexicanos para los empleadores que incumplan con la obligación de registro electrónico de la jornada laboral.

Análisis e Implicaciones Prácticas

Las nuevas reglas de la jornada laboral deben analizarse cuidadosamente, especialmente porque el tiempo disponible para trabajar se reduce, mientras que el salario permanece constante.

El tiempo extraordinario, deja de ser una solución viable, ya que incrementa los costos como la exposición regulatoria, por ello, cada actividad económica (comercial, de producción o de servicios) deberá enfocarse en el costo por hora efectiva, y para ello, será indispensable rediseñar flujos de trabajo, estandarizar procesos, automatizar tareas repetitivas, invertir en tecnología, eliminar momentos de inactividad y migrar hacia indicadores basados en productividad y valor generado por hora efectiva; de lo contrario, los costos aumentarán.

La introducción del registro electrónico obligatorio permitirá que este haga prueba plena en juicios laborales, lo cual reducirá la discrecionalidad e incertidumbre en litigios sobre horas extraordinarias.

La implementación de la nueva jornada laboral debe considerar una serie de acciones a saber para lograr una transición exitosa entre 2026 y 2030:

1. Diagnosticar turnos y evaluar la necesidad o dependencia de horas extra.
2. Rediseñar turnos anualmente conforme a los límites legales aplicables en cada etapa de transición.
3. Crear nuevos indicadores de productividad por hora.
4. Ajustar los esquemas de compensación variable con base en nuevos indicadores clave de desempeño (KPI, por sus siglas en inglés) de productividad por hora.
5. Monitorear los KPI de productividad.
6. Actualizar contratos, el reglamento interior de trabajo y la política de tiempo extra.
7. Capacitar a las y los líderes de la organización
8. Implementar pruebas piloto y realizar ajustes
9. Mantener una gobernanza con límites internos claros

Cabe señalar que ninguna de estas acciones requiere esperar a 2030. Por el contrario, pueden y deben activarse desde ahora, considerando que las directrices constitucionales sobre límites de jornada y tiempo extra ya han sido establecidas.