

Ciudad de México, a 04 de marzo de 2026.

**REFORMA CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL  
(SEMANA LABORAL DE 40 HORAS)**

A nuestros clientes y amigos:

Por medio del presente, les informamos que el día de ayer, 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”** (el “Decreto”).

Conforme lo anterior, el Decreto **modifica el artículo 123, Apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, estableciendo a nivel constitucional una jornada máxima de 40 (cuarenta) horas semanales y redefiniendo los parámetros aplicables al tiempo extraordinario** de conformidad con lo siguiente:

**I. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

**“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 (“CPEUM”), en materia de reducción de la jornada laboral.”**

**a) Jornada Laboral y Descanso Semanal:**

El Decreto a la **CPEUM** establece constitucionalmente la **jornada máxima de 40 horas semanales y garantiza el descanso semanal con goce íntegro de salario**, quedando las fracciones IV del artículo 123, Apartado A, como sigue:

CPEUM Artículo 123 A	
ANTERIOR A LA REFORMA	ACTUALMENTE
IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.	IV. <b>La jornada laboral será de cuarenta horas semanales en los términos que establezca la Ley.</b>  Por cada seis días de trabajo <b>las personas trabajadoras</b> deberán disfrutar <b>por lo menos</b> de un día de descanso <b>con goce de salario íntegro</b>

**b) Tiempo Extraordinario:**

El Decreto a la **CPEUM modifica los límites y condiciones del trabajo extraordinario** previstos en la fracción XI del artículo 123, Apartado A, quedando de la siguiente manera:

CPEUM Artículo 123 A	
ANTERIOR A LA REFORMA	ACTUALMENTE
XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las	XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada se abonará como salario por <b>este tiempo un cien por ciento</b> más de lo fijado para las horas



<p>horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.</p>	<p><b>ordinarias.</b> El trabajo extraordinario <b>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.</b></p> <p>La prolongación del tiempo extraordinario que supere lo establecido en el párrafo que antecede, obliga a la persona empleadora a pagar <b>doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria conforme a lo establecido en la Ley de la materia.</b></p> <p>Los menores de <b>dieciocho</b> años no <b>podrán laborar tiempo extraordinario.</b></p>
---	---

A continuación, presentamos los aspectos más relevantes del Decreto:

- Se establece constitucionalmente una **jornada máxima de 40 horas semanales.**
- Se reitera la garantía de **un día de descanso con goce de salario íntegro por cada seis días de trabajo.**
- Se establecen nuevos lineamientos para el **tiempo extraordinario (horas extras):**
  - Máximo **12 horas a la semana.**
  - Distribución: hasta **4 horas diarias por 4 días.**
  - Las horas que excedan ese límite causan **pago del 200% adicional (regulándose constitucionalmente la posibilidad de horas extras triples).**

**c) Transitorios:**

El Decreto incorpora disposiciones transitorias que regulan su entrada en vigor, el mandato al Congreso de la Unión para realizar las adecuaciones a la legislación secundaria y el esquema de implementación gradual de la jornada máxima de 40 horas semanales:

- Entró en vigor el **03 de marzo de 2026.**
- **El Congreso de la Unión deberá realizar las adecuaciones a la legislación secundaria dentro del plazo de 90 días\* contados a partir de su publicación.**
- **En ningún caso la reducción de la jornada laboral implicará la disminución de sueldos, salarios o prestaciones de las personas trabajadoras.**
- La reducción de **la jornada laboral se implementará de manera gradual a partir del 1 de enero del año correspondiente** conforme al siguiente calendario:

AÑO	JORNADA LABORAL
2027	46
2028	44
2029	42
2030	40

***\*Si bien la reforma constitucional ya se encuentra vigente, las adecuaciones a la Ley Federal del Trabajo ("LFT") deberán ser discutidas y aprobadas por el Congreso dentro del plazo de 90 días señalado, siendo esto relevante para la regulación e implementación final de la reducción de jornada (pudiendo incluirse dentro de la LFT disposiciones y obligaciones adicionales para las empresas, incluyendo la aplicación paulatina de las nuevas horas extras permitidas, registro***



*electrónico de las horas de entrada y salida, entre otras que hemos informado en boletines previos).*

El contenido completo del **DECRETO** podrá ser consultado a través de la siguiente liga electrónica:

[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5781417&fecha=03/03/2026#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5781417&fecha=03/03/2026#gsc.tab=0)

**En la Firma estamos a sus órdenes para evaluar los esquemas de jornadas de trabajo, horarios y turnos actualmente implementados en las Empresas, analizar su alineación con el marco normativo vigente y con las modificaciones legislativas en curso, así como para diseñar e implementar un plan de acción, que contemple estrategias de adecuación y regularización alineadas a la mitigación de riesgos y contingencias laborales.**

Quedamos a sus órdenes para cualquier duda o aclaración con respecto al presente documento.

**PIZÁ ABOGADOS**

