

San Luis Potosí, San Luis Potosí, a 05 de mayo de 2026.

Boletín Informativo:

Reforma en materia de Reducción de la Jornada Laboral.

El decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de reducción de la jornada laboral, entró en vigor el 1º de mayo de 2026, pero la reducción de la jornada semanal será gradual.

Reducción de la jornada laboral.

La meta final será llegar a las 40 horas semanales en 2030, conforme al siguiente calendario:

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

El periodo del 1 de mayo al 31 de diciembre de 2026 funcionará como una etapa de ajuste para que las empresas **adapten** sus procesos, turnos, horarios, sistemas de control y organización interna.

Duración de la Jornada.

La jornada diaria máxima se mantiene en ocho (8) horas para la diurna, siete (7) horas para la nocturna y siete (7) horas y media para la mixta.

La distribución de la jornada podrá acordarse entre patrón y trabajadores, siempre respetando los límites legales.

Horas Extras.

En materia de horas extras, también habrá implementación gradual. Para 2026 y 2027 el límite será de nueve (9) horas semanales; en 2028 será de diez (10); en 2029 de once (11); y en 2030 de doce (12) horas semanales.

Las horas extraordinarias deberán pagarse con un 100% adicional sobre el salario ordinario. Si se rebasa el límite permitido, el excedente deberá pagarse con un 200% adicional, sin que la suma de jornada ordinaria y extraordinaria pueda exceder de doce (12) horas diarias.

Obligaciones para el Patrón.

Las principales obligaciones patronales serán:

- Ajustar horarios, turnos y cargas de trabajo conforme al calendario gradual.
- No disminuir salarios, prestaciones ni condiciones económicas por motivo de la reducción de jornada.
- Respetar por lo menos un día de descanso por cada seis días de trabajo.
- Pagar prima dominical mínima del 25% cuando se labore en domingo.
- Controlar adecuadamente las horas extraordinarias.
- Implementar el registro electrónico de jornada laboral, incluyendo hora de inicio y de término de cada trabajador, conforme a las reglas que emita la Secretaría del Trabajo.
- Conservar y proporcionar dicho registro electrónico a la autoridad cuando sea requerido.

La **obligación de registro electrónico** entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2027, conforme a las disposiciones generales que emita la Secretaría del Trabajo. El incumplimiento de esta obligación podrá generar multas de 250 a 5,000 UMA's.

En términos prácticos, las empresas **deben comenzar desde ahora con una revisión preventiva** de contratos, reglamentos interiores, esquemas de turnos, controles de asistencia, pagos de horas extras y políticas internas, para **evitar contingencias laborales, sanciones administrativas y reclamaciones futuras**.

Atentamente,

M.D.F. Joel Arturo Torres Maldonado
Socio Administrador