

Guadalajara, Jalisco a 04 de marzo de 2026

Se comunica que fue publicado el Decreto de reforma en materia laboral que modifica el artículo 123, Apartado A, fracciones IV y XI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. ¿Cuáles son los principales cambios y cuál será su impacto para empleadores y trabajadores?

Estimados clientes y amigos,

Por medio del presente se informa sobre la reciente reforma constitucional en materia laboral, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 03 de marzo de 2026, mediante la cual se modifican disposiciones relativas a la jornada laboral y al trabajo extraordinario. Dada la trascendencia estructural de esta reforma —que redefine el límite máximo de la jornada semanal en México— hemos preparado el siguiente análisis para exponer sus ejes centrales y el escenario práctico que enfrentarán las empresas en los próximos años.

La reforma se articula principalmente en dos modificaciones constitucionales clave: la redefinición de la jornada ordinaria y la reconfiguración del régimen de horas extraordinarias. Se modifica la fracción IV del artículo 123 para establecer expresamente que:

La jornada laboral será de **cuarenta horas semanales** en los términos que establezca la Ley.

Asimismo, se precisa que por cada seis días de trabajo deberá disfrutarse, cuando menos, de un día de descanso con goce de salario íntegro.

Implicaciones relevantes:

- Se fija por primera vez en la Constitución un límite semanal expreso de **40 horas**.
- Se constitucionaliza el derecho al descanso semanal con pago íntegro.
- Se elimina el esquema tradicional de referencia práctica de 48 horas como estándar ordinario.

No obstante, es fundamental precisar que la reducción **no operará de forma inmediata**, sino gradual, hasta el año 2030, conforme al régimen transitorio del Decreto.

La reforma a la fracción XI redefine los límites y condiciones del trabajo extraordinario.

Límite semanal de horas extras:



- Máximo de **12 horas extraordinarias por semana**.
- Podrán distribuirse hasta en **4 horas diarias**, en un máximo de **4 días por semana**.

Pago del tiempo extraordinario:

- Las primeras horas extraordinarias se pagarán al **100% adicional** (es decir, al doble).
- Las horas que excedan el límite constitucional deberán pagarse al **200% adicional** (es decir, al triple del salario ordinario).

Restricción por edad:

- Se prohíbe expresamente que personas menores de 18 años laboren tiempo extraordinario.

Este rediseño flexibiliza la distribución diaria de horas extra, pero endurece las consecuencias económicas de exceder el límite semanal permitido.

Aunque la reforma entró en vigor el mismo día de su publicación (03 de marzo de 2026), el propio Decreto establece un mecanismo progresivo de reducción de la jornada laboral. La transición operará de la siguiente manera:

AÑO	JORNADA LABORAL
2026	48
2027	46
2028	44
2029	42
2030	40

Esta reforma no implica reducción de salarios ni de prestaciones. Cualquier ajuste que disminuya ingresos bajo el argumento de la reducción de jornada podría generar contingencias laborales relevantes. Entre los principales retos empresariales destacan:

- Reestructuración de turnos y plantillas.
- Ajustes en presupuestos de nómina.



- Posible incremento en contratación para cubrir horas reducidas.
- Rediseño de esquemas de productividad.
- Mayor exposición a reclamaciones por indebida gestión de horas extraordinarias.

Nos encontramos ante una de las reformas laborales más relevantes de los últimos años, con impacto estructural en costos laborales, planeación operativa y cumplimiento normativo. La transición hacia la semana laboral de 40 horas exigirá anticipación y una estrategia preventiva para evitar contingencias y litigios.

Atentamente,

Lic. Rodrigo Treviño Ramírez

Socio

