

Los claroscuros de la reforma mexicana sobre la jornada laboral de 40 horas

**Paradoxes in the mexican reform
regarding the 40-hour work week**

MARÍA ASCENSIÓN MORALES RAMÍREZ

Profesora titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad Nacional Autónoma de México
Correo electrónico: mmoralesr@derecho.unam.mx
Código ORCID: 0000 0002 5786 4825

RESUMEN: Desde hace varias décadas, la reducción de la jornada laboral ha sido implementada en varios países europeos y latinoamericanos debido a las transformaciones en el mundo del trabajo. Los cambios en la duración de la jornada laboral han tenido diversos objetivos: generar empleo, reducir el desempleo, aumentar la productividad, mejorar las condiciones laborales y de salud de las personas trabajadoras, propiciar un mayor equilibrio entre la vida profesional y familiar, así como favorecer un entorno más productivo y sostenible y, de esta manera, adecuarse a los estándares internacionales. Los países han transitado de la fórmula tradicional de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales a una jornada máxima de cuarenta horas semanales o menos, mediante una implementación gradual. México se ha unido a esta tendencia y, por ello, este trabajo tiene como propósito analizar el diseño mexicano sobre la reducción de la jornada laboral a partir del estudio de las reformas constitucional y legal en la materia, las cuales entrarán en vigor el 1º de enero de 2027. Asimismo, se propone confrontar su contenido a la luz de sus objetivos planteados y del diseño normativo resultante a fin de identificar su grado de congruencia, así como sus posibles limitaciones.

ABSTRACT: Over the course of several decades, a shorter workday has been established in many European and Latin American countries as a response to changes in the world of work. Adjustments to the length of a workday have served various ends: to create jobs, curb unemployment, increase productivity, improve workers' labor and health conditions, enable a better work-life balance, as well as to promote a more productive and sustainable environment and thus comply with international standards. Countries have gradually gone from the traditional 8-hour day and 48-hour week formula to implement a work week of 40 hours long or less, and Mexico has joined this trend. Hence, this paper analyzes the Mexican take on the shorter workday by examining the relevant constitutional and legal reforms, which will be in force on January 1, 2027. Moreover, the content of these amendments will be studied in light of its stated objectives and the resulting regulatory framework so as to identify the extent to which they are aligned, as well as any potential limitations

PALABRAS CLAVE: jornada laboral, reducción de la jornada laboral, reforma gradual, tiempo extraordinario, tiempo de trabajo.

301

Revista LABOREM

KEYWORDS: workday, reduction of the workday, gradual reform, overtime, worktime**Recibido:** 02/06/2026**Aceptado:** 26/06/2026**Publicado en línea:** 30/09/2026

SUMARIO: I. Introducción. II. Contexto histórico e institucional. *1. Antecedentes. 2. Inicio del debate.* III. Reforma constitucional. *1. Aprobación. 2. Particularidades.* IV. Reforma Legal. V. Análisis del diseño normativo resultante. *1. Ejes controvertidos. 2. Omisión de la perspectiva de género.* VI. Comentarios finales. VII. Referencias.

I. INTRODUCCIÓN

La regulación del tiempo de trabajo ha ocupado un lugar importante en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y, en las últimas décadas, ha estado presente en muchos países, debido a las transformaciones en el mundo del trabajo, como un mecanismo de política activa para generar empleo o reducir el desempleo, así como para aumentar la productividad y mejorar las condiciones laborales, con el fin de obtener un mayor equilibrio entre la vida profesional y la familiar.

Asimismo, dicha regulación aparece como un elemento clave en la Agenda 2030 y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular en el Objetivo 8 denominado “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

En este contexto, México se ha unido a los países de América Latina, tales como Ecuador en 1980; Venezuela y Colombia en 2021 y Chile en 2024,¹ los cuales han implementado la reducción de la jornada laboral, mediante la transición de la fórmula tradicional de ocho horas diarias y cuarenta y ocho se-

¹ En Europa desde la década de los ochenta se ocuparon del tema, como fue el caso de Francia en 1982 con la reducción a 39 horas y con las Leyes Aubry de 1998 y 2000 a 35 horas, España en 1983, Portugal 1996. Bonet, Eric, Francia redujo su jornada laboral hace 25 años: estas son las lecciones aprendidas <https://www.publico.es/politica/francia-redujo-jornada-laboral-25-anos-son-lecciones-aprendidas.html>

manales a una jornada máxima de cuarenta horas semanales o menos, con una implementación de manera gradual, sin que ello implique una disminución en la remuneración de las personas trabajadoras, con el objetivo de adecuarse a los estándares internacionales señalados en el Convenio 47 y la Recomendación 116 de la OIT.

En atención a lo anterior, este trabajo tiene como propósito analizar el diseño mexicano sobre la reducción de la jornada laboral. Para ello, se ofrece el contexto histórico e institucional que dio lugar a las reformas en la materia. Después, se describen las características principales de las modificaciones constitucionales y legales las cuales entrarán en vigor el 1º de enero de 2027. Posteriormente, se realiza un examen de dichas reformas para confrontar su contenido a la luz de sus objetivos planteados y del diseño normativo resultante a fin de identificar su grado de congruencia, así como sus posibles limitaciones.

Es conveniente precisar que no se aborda la reducción de la jornada laboral y su impacto en materia de seguridad social, debido a que, por las limitaciones de espacio, no es posible realizar su examen en este momento y además esta temática amerita su propio estudio.

II. CONTEXTO HISTÓRICO E INSTITUCIONAL

1. Antecedentes

La jornada laboral en México data de 1917, fruto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que reconoció derechos sociales. El texto original del artículo 123 Constitucional estableció la jornada máxima de ocho horas y por cada seis días de trabajo, un día de descanso, por lo menos.

Por su parte, la primera Ley Federal del Trabajo publicada en 1931 instituyó, en forma expresa, una jornada diaria de ocho horas y de cuarenta y ocho horas semanales, las cuales podrían distribuirse a fin de permitir al trabajador el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente (artículo 69).

La Ley Federal del Trabajo de 1970 vigente hasta la fecha, define la jornada de trabajo como: “Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”. Respecto de su duración reiteró la máxima de ocho horas para la jornada diurna, aunque omitió precisar las cuarenta y ocho horas semanales. También previó la posibilidad de su reducción al señalar la posibilidad de su distribución para permitir el reposo durante la tarde del sábado (artículos 59 y 61).

Sin embargo, en la práctica las disposiciones constitucionales y legales no se respetaron durante todo este tiempo.

2. Inicio del debate

En 2022, comenzó el debate sobre la reducción de la jornada laboral. El 20 de octubre de ese año, se presentó un proyecto de reforma al artículo 123 Constitucional, apartado “A”,² para reducir la jornada semanal de cuarenta y ocho a cuarenta horas, con dos días de descanso.

Igualmente, en 2023 Susana Prieto Terrazas, diputada del partido en el poder (MORENA) presentó dos iniciativas para reformar la Ley Federal del Trabajo (LFT). Dichas iniciativas tenían el mismo objetivo que el proyecto de reforma constitucional. La primera (Cámara de Diputados, 2023a) proponía reformar el artículo 69 para establecer por cada cinco días de trabajo, dos de descanso y, la segunda planteaba modificaciones a los artículos 59 y 71 sobre las cuarenta horas semanales y los días de descanso en sábado y domingo, respectivamente (Cámara de Diputados, 2023b).

El proyecto de reforma constitucional de 2022 avanzó en comisiones, pero se estancó en el Pleno legislativo y no se aprobó en el periodo ordinario. Las iniciativas de reforma legal contaron con el apoyo de las organizaciones sindicales; sin embargo, no representaron una prioridad para el Poder Legislativo en ese momento.

2 El texto original del artículo 123 Constitucional era único, sin embargo, en 1960 se reformó para crea el apartado B, aplicable a los trabajadores del Estado, quienes desde 1917 había luchado para su reconocimiento e incorporación constitucional después de haber sido excluidos indebidamente.

En 2024, el tema regresó al escenario nacional dentro de la agenda gubernamental y legislativa. La Titular del Ejecutivo Federal, Claudia Sheinbaum, en campaña y al asumir la Presidencia, incluyó entre sus compromisos de gobierno para el periodo 2025-2030 la instauración paulatina de la semana laboral de cuarenta horas (Gobierno de México, 2024). Igualmente, diversos grupos parlamentarios presentaron iniciativas al respecto; no obstante, ante la falta de consensos con los actores económicos, las iniciativas sobre la reducción de la jornada laboral, una vez más, no prosperaron.

En 2025, finalmente, la temática encontró viabilidad legislativa tanto a nivel constitucional como legal.

III. REFORMA CONSTITUCIONAL

1. Aprobación

En el contexto de lo que se denomina la reforma para modernizar el marco laboral mexicano, el 3 de diciembre de 2025, la titular del Ejecutivo Federal presentó ante la Cámara de Senadores una iniciativa con proyecto de Decreto para reformar el artículo 123 Constitucional, apartado “A”, en sus fracciones IV y XI en materia de reducción de la jornada laboral (Cámara de Senadores, 2026).

La iniciativa fue aprobada el 11 de febrero de 2026 por el Senado y el 23 de febrero por la Cámara de Diputados, en ambos casos, sin modificación alguna. El 3 de marzo de 2026, la reforma constitucional se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF).

En la iniciativa presidencial se argumentaron diversos factores que hacían necesaria la reducción de la jornada laboral:

- a) *Normativos.* La jornada laboral de cuarenta y ocho horas semanales regulada desde hace más de 100 años ya no respondía a los estándares internacionales de bienestar laboral ni a las necesidades reales de las familias trabajadoras.
- b) *Salud.* Estudios de la OIT y de la OMS (2016) señalan que las jornadas extensas son uno de los factores que afectan la salud de las

personas trabajadoras y constituyen un factor de riesgo psicosocial. Nuestro país se ubica en esta situación.

- c) *Económico-laborales*. La reducción de la jornada favorecería un entorno laboral más productivo y sostenible, promovería la equidad, la dignidad y la calidad de vida, como pilares fundamentales de un desarrollo social y económico equilibrado.

2. Particularidades

Del contenido de la iniciativa presidencial, de los dictámenes de ambas Cámaras y del DOF, *grosso modo*, se desprenden seis ejes rectores de la reforma constitucional, a saber:

- a) *Establecer, de forma expresa, un límite semanal*. En el dictamen de la Cámara de Diputados se señaló que el artículo 123 Constitucional, apartado “A”, no regulaba el tiempo total de trabajo en términos semanales, sino que únicamente garantizaba el descanso mínimo y limitaba la duración diaria de la jornada a ocho horas. De ahí, que en el pasado se hubiera dejado a la legislación secundaria la construcción del parámetro semanal (Cámara de Diputados, 2026a, p. 42). En cambio, la iniciativa de reforma constitucional aprobada estableció en forma expresa el límite semanal al señalar “La jornada laboral será de cuarenta horas semanales en los términos que establezca la Ley” (fracción IV). En el dictamen se indicó que con esta fórmula se dejaba a la legislación secundaria la determinación de las modalidades de distribución, el cómputo y los regímenes especiales, con lo cual se evitaba una rigidez excesiva en el texto constitucional.

Igualmente, se afirmó que, de esta forma, se eliminaban las interpretaciones divergentes y se otorgaba mayor certeza jurídica sobre el máximo de tiempo de trabajo exigible en un periodo semanal (Cámara de Diputados, 2026a, pp. 43-45).

- b) *Reducir de manera gradual*. Se estableció que la semana de cuarenta horas se alcanzará de forma gradual entre 2026 y 2030, con una re-

ducción de dos horas por año, en los términos siguientes: (artículo transitorio tercero)³

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

En el dictamen se advirtió (Cámara de Diputados, 2026a, p. 45) que la gradualidad permitirá a los sujetos de la relación de trabajo contar con un periodo razonable de adecuación para facilitar los ajustes operativos, contractuales y organizacionales sin generar interrupciones abruptas en los centros de trabajo.

- c) *Reordenar el actual uso del tiempo extraordinario y su prolongación.* Se aclaró que las horas extraordinarias constituían una excepción y no una extensión ordinaria de la jornada. Sin embargo, se estableció un nuevo tope máximo al incrementar de nueve a doce horas extraordinarias en una semana, las cuales podrán distribuirse hasta por cuatro horas diarias dentro de ese periodo, con un máximo de cuatro días por semana. Ese tiempo extraordinario se pagará con un 100 % adicional del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, esto es, con el mismo porcentaje regulado hasta la fecha.

Por su parte, la prolongación del tiempo extraordinario que supere esos límites se pagará con un 200 % adicional del salario respectivo (fracción XI), conservando el porcentaje actualmente en la ley.

- d) *Reforzar el derecho al descanso semanal con goce de salario íntegro.* Se indicó (Cámara de Diputados, 2026, p. 44) que la inclusión de la regla “Por cada seis días laborados, se tendrá derecho a un día de descanso con el pago del salario íntegro”, reafirmaba una función preventiva y garantista al establecer un límite máximo semanal de trabajo y un derecho irrenunciable al descanso (fracción IV, párrafo segundo).

3 Se tomó como referencia la implementación en Corea del Sur (2004-2011), Chile (2024-2028) y Colombia (2023-2026).

- e) *Prohibir la disminución de sueldos, salarios o prestaciones con motivo de la reducción de la jornada laboral.* Se especificó que la reducción de la jornada laboral no implicaría una transferencia de costos en perjuicio de las personas trabajadoras y que se preservarían sus condiciones económicas durante la transición hacia el nuevo régimen de la jornada laboral (artículo transitorio cuarto).
- f) *Prohibir el tiempo extraordinario a las personas menores de 18 años.* Se manifestó que con esta medida se pretende otorgar una garantía laboral y salvaguardar el desarrollo integral de este sector de la población (fracción XI, último párrafo).

El decreto de reforma en materia de reducción de la jornada laboral fijó al Congreso de la Unión un plazo de 90 días para realizar las reformas a la legislación secundaria, a partir de la publicación de dicho decreto (artículo transitorio segundo).

IV. REFORMA LEGAL

308

El proyecto presidencial de reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) también se presentó el 3 de diciembre de 2025. La Cámara de Senadores (2026) lo aprobó el 8 de abril de 2026, con excepción de las definiciones de patrón y jornada de trabajo propuestas en la iniciativa.

Lo anterior, porque durante el proceso legislativo, la academia y las organizaciones civiles habían cuestionado los nuevos textos para dichas figuras jurídicas, al estimar que el sentido de los cambios vulneraba derechos.

El texto actual sobre el concepto de patrón señala: "... es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores y jornada laboral. El cambio que se sugería decía: "Patrón es la persona física o moral que contrata una o más personas trabajadoras, para que desarrollen labores de manera subordinada, a cambio de una remuneración".

Respecto del concepto de jornada de trabajo, la ley vigente establece". Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar

su trabajo”. Se proponía “...es el periodo de tiempo durante el cual la persona trabajadora *desarrolla actividades* subordinas en favor de la persona empleadora”. Este texto implicaba un gran retroceso al eliminar el texto “estar a *disposición del patrón*”, que tiene un sentido de más amplia protección.

Por su parte, la Cámara de Diputados (2026b) aprobó la propuesta presidencial el 21 de abril de 2026 en los mismos términos que su colegisladora. Dicha reforma se publicó en el DOF el 1 de mayo de 2026.

La iniciativa presidencial y el dictamen definitivo retomaron los ejes centrales de la reforma constitucional: el límite de las cuarenta horas semanales, la implementación gradual, la reordenación del tiempo extraordinario y la prohibición de disminuir sueldos, salarios o prestaciones. Sin embargo, incorporaron cinco temas adicionales:

1. Precisión de la prolongación gradual del tiempo extraordinario
2. Distribución del tiempo de trabajo
3. Obligación de llevar un registro electrónico de la jornada laboral
4. Imposición de sanciones económicas
5. Facultades a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en diversos aspectos relacionados con la implementación de la reducción de la jornada laboral.

Así, conforme a las modificaciones a la LFT en el Capítulo II, relativo a la jornada de trabajo, pueden señalarse las armonizaciones y particularidades siguientes:

- a) *Reducción de la jornada e implementación gradual.* En concordancia con la reforma constitucional, se estableció la duración máxima de la jornada laboral ordinaria en cuarenta horas semanales y su implementación de manera gradual (artículos 59⁴ y transitorio segundo).

4 El texto actual establece: “El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente”.

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

- b) *Reordenación del tiempo extraordinario y su incremento gradual.* Al igual que en la reforma constitucional se dispuso que el nuevo esquema de horas extraordinarias no excederá de doce horas en una semana y que éstas podrán distribuirse hasta por cuatro horas diarias, en un máximo de cuatro días en ese período.

No obstante, se precisó que la transición del tiempo extraordinario de nueve a doce horas será gradual, en los términos siguientes: (artículos 66⁵ y transitorio cuarto).

AÑO	HORAS EXTRAS
2026	9
2027	9
2028	10
2029	11
2030	12

Se reitera que el pago de este tiempo extraordinario se mantendrá con el mismo porcentaje vigente: con un 100 % adicional al salario fijado para las horas ordinarias, a pesar del incremento del número de horas.

Con este nuevo esquema, la suma de las jornadas ordinaria (cuarenta horas) y la extraordinaria (doce horas), será de cincuenta y dos horas semanales.

- c) *Prolongación de la jornada extraordinaria.* Al igual que en la reforma constitucional, se estableció que el tiempo extraordinario que supere

5 Los textos disponen: “Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada” (artículos 66 y 67, párrafo segundo).

los límites legales no podrá ser mayor de cuatro horas a la semana. De esta forma, las doce horas extraordinarias como límite, más las cuatro horas de prolongación sumarán dieciséis horas extraordinarias semanales en total.

El pago de estas cuatro horas adicionales será con el porcentaje vigente, consistente en un 200 % adicional del salario correspondiente a las horas de la jornada ordinaria (artículo. 68, párrafo segundo).⁶

- d) *Flexibilidad del tiempo de trabajo.* Se adicionó que la jornada podrá ser distribuida de común acuerdo entre las personas empleadoras y trabajadoras (artículo 58, párrafo segundo). Se argumentó que la medida pretende garantizar la estabilidad y adaptación al nuevo modelo, fortaleciendo la conciliación laboral y la productividad.
- e) *Registro electrónico.* Este aspecto se sumó a las obligaciones de las personas empleadoras previstas en el artículo 132, fracción XXXIV, para que registren de manera electrónica la jornada laboral de cada persona trabajadora, incluyendo el horario de inicio y conclusión de la jornada.

Asimismo, deberán proporcionar dicho registro a la autoridad laboral cuando lo requiera. Se afirmó que la medida era para fines de inspección, cuyo objetivo es asegurar la transparencia y el control efectivo del tiempo laborado. Esta obligación entrará en vigor el 1 de enero de 2027.⁷

- f) *Facultades a la STPS.* Esta autoridad laboral expedirá las disposiciones de carácter general que determinen el ámbito de aplicación y las excepciones a la obligación de las personas empleadoras del registro electrónico, a fin de dar seguimiento a la implementación de la reducción de la jornada laboral (artículo 132, XXXIV, párrafo penúltimo).

6 Con base en la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas, se impondrá sanciones penales a los empleadores que obliguen a trabajar más de 40 horas semanales o se excedan de los límites de tiempo extraordinario sin pago, al considerarse conductas de explotación laboral sancionable en términos del Código Penal a razón de tres a diez años de prisión y multas de 5,000 a 50,000 Unidad de Medida y Actualización (UMA). Cuando la víctima pertenezca a comunidades indígenas o afromexicanas, la sanción se incrementará de cuatro a doce años de prisión y multas de 7,000 a 70, 000 UMA (820,170 pesos a 8,211.70 pesos).

7 Se señaló que en caso de discrepancia servirá como medio de prueba.

Es importante señalar que desde el dictamen de la Cámara de Diputados sobre la reforma constitucional se anunció la supervisión y control para medir, registrar y verificar el tiempo trabajado, los descansos otorgados y el pago de horas extras.

- g) *Sanciones económicas.* Se establecieron multas de 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización (UMA) para el incumplimiento de las obligaciones de las personas empleadoras previstas en el artículo 132, fracción XXXIV (artículo 994, fracción IV Bis). Esta disposición entrará en vigor el 1 de enero de 2027.

Cabe precisar que la UMA se creó mediante reforma constitucional del 27 de enero de 2016 con el objetivo de desvincular el salario mínimo de otros aspectos ajenos a su naturaleza, como recargos, multas, entre otros, con la finalidad de propiciar un mejor incremento, ya que por más de 40 años había quedado rezagado a causa de incrementos raquíticos.

En 2026, el valor de la UMA es de 117.31 pesos, por tanto, las sanciones económicas oscilarán entre 29,327.50 hasta 586,550 pesos. En caso de reincidencia, la multa se duplicará, en concordancia con el artículo 992 de la LFT.

En los dictámenes se señaló que el periodo del 1 de mayo al 31 de diciembre de 2026 servirá para la adaptación de los procesos de trabajo.

V. ANÁLISIS DEL DISEÑO NORMATIVO RESULTANTE

Con base en las particularidades de las reformas constitucional y legal, a continuación, se realiza el análisis del alcance del diseño normativo definitivo a la luz de los ejes rectores más cuestionados por las personas trabajadoras y la academia.

1. Ejes controvertidos

- a) *Falta de legitimación de la reducción de la jornada.* Los dictámenes (Cámara de Senadores, 2026 p. 14 y Cámara de Diputados, 2026b, p. 38 y 63), así como la narrativa oficial señalaron que la reforma

constitucional se logró mediante un amplio consenso, porque en el proceso de construcción de la propuesta de reforma se realizaron seis foros regionales entre el 19 de junio y el 7 de julio de 2025, en los que participaron personas empleadoras y trabajadores, organizaciones sindicales, integrantes de la academia, organismos internacionales y representantes de la sociedad.⁸ Estos argumentos se reiteraron en los dictámenes sobre la reforma a la LFT.

Desde una perspectiva crítica, puede sostenerse que diseño normativo final no cuenta con la legitimidad de las personas trabajadoras ni de la academia, porque mantiene un día de descanso obligatorio sin cambios respecto al régimen vigente establecido hace más de 100 años. Por ende, continuarán laborándose seis días, con lo cual se diluye la demanda social del disfrute de dos días de descanso por cada cinco de trabajo, tema que generó un gran protagonismo y al final no se vio reivindicado.⁹

Las organizaciones sindicales firmaron manifiestos rechazando la propuesta de las cuarenta horas en los términos oficialmente planteados, pero nunca fueron más allá. Por su parte, los partidos políticos de oposición aprobaron la reforma, a pesar de que consideraron que era incompleta y engañosa por no establecer los cinco días de trabajo por dos de descanso, sin embargo, prevaleció el cálculo político derivado del costo electoral.

- b) *Diferencias en la gradualidad de la implementación.* Se estableció una reducción de dos horas por año y la terminación del proceso en el cuarto año de aplicación de la ley, pero no se fijó expresamente un tratamiento diferenciado en función del tamaño de las empresas o de los sectores productivos, a pesar de que el contexto actual evidencia que el 96% de las empresas son micro, pequeñas y medianas (Mipymes) (Forbes, 2026).

8 Por su parte, la Cámara de Diputados llevó a cabo 10 reuniones con organizaciones, del 18 de junio al 8 de octubre de 2025.

9 Para las personas trabajadoras las reformas son una traición”, engaño y decepción ante una demanda social añeja y justificada.

Es deseable que la STPS, al emitir los lineamientos correspondientes valore esta situación y se atiendan las recomendaciones formuladas por representantes de las organizaciones internacionales.

En este sentido, Américo Pedro Furtado, director de la Oficina de País de la OIT para México y Cuba, destacó la importancia de una reforma con enfoque sectorial en un país tan diverso y rico en industrias y tamaños de empresas.

Por su parte, Jorge Mario Martínez-Piva, director interino de la Sede Subregional en México de la CEPAL, señaló que los sectores económicos en el país son altamente heterogéneos y los efectos de la reforma serán muy distintos (De la Rosa, Eduardo y Gerardo Hernández, 2026). Asimismo, deberían tomarse en cuenta las opiniones expuestas en los foros, en los cuales se sugirió acompañar la reforma de medidas complementarias, tales como la reorganización de los turnos, la capacitación, la certificación de competencias, el uso de tecnología y esquemas de flexibilidad laboral (2026, p. 40).

La propia STPS reconoció que la implementación de la reforma generará desafíos administrativos y costos para los empleadores, especialmente para las pequeñas y medianas (2026).

En torno a los sectores industriales, los dictámenes y documentos oficiales señalaron que los beneficiados serán los pertenecientes a la industria manufacturera, el comercio, los servicios de hospedaje, los de preparación de alimentos y bebidas, el transporte, los correos, el almacenamiento y apoyo a negocios (STPS, 2026).

- c) *Reordenación y ampliación del tiempo extraordinario como prioridad.* El diseño normativo permite advertir que la reducción de la jornada laboral tuvo el propósito de incentivar el tiempo extraordinario, al extenderse de nueve a doce horas semanales, con posibilidad de distribuir las en cuatro días, pero reduciendo el pago, ya que en la actualidad en la LFT las primeras nueve horas se pagan al doble y ahora será el mismo monto para las horas extraordinarias adicionadas. En consecuencia, la hora extraordinaria comenzará a computarse a partir de la hora 41 y hasta la 52 se pagarán con un 100 % más.

Lo anterior, es contrario a lo expuesto en la iniciativa presidencial al señalar que con los límites y montos económicos se dignificaba a

las personas trabajadoras y valorizaban su labor, en beneficio de su patrimonio (Cámara de Senadores, 2026, p. 15).

Además, al permitirse cuatro horas extraordinarias después de ese límite, se establece una zona de flexibilidad que permite hasta cincuenta y seis horas semanales bajo reglas explícitas.¹⁰ De esta forma, se institucionaliza una jornada de cincuenta y dos horas semanales (ordinaria y extraordinaria), con un límite de cincuenta y seis horas semanales, es decir, superior a la jornada máxima laboral de cuarenta y ocho horas hasta este momento vigente en la LFT.

Esta situación atenta contra el principio de progresividad y puede generar abusos e imponer un esquema de explotación y precarización laboral (La Fuente Laboral, 2026).¹¹

Los resultados de las reformas permiten concluir que se benefició a los empleadores al compensar la reducción de la jornada laboral a través de reducir el costo vía el tiempo extraordinario, porque resulta más barato que contratar a otra persona trabajadora. Así, la modificación tendrá impactos negativos para la salud y expectativas de las personas trabajadoras por la sobrecarga de trabajo y el uso recurrente que podrá realizarse del tiempo extraordinario.

A mayor abundamiento, tanto en la iniciativa presidencial como en el dictamen de la Cámara de Diputados quedó expresado que “*La persona trabajadora podrá elegir entre más tiempo de descanso o la generación de mayor ingreso*”, situación que resulta contradictoria con el objetivo de la reforma.

En consecuencia, las reformas constitucional y legal se alejan de los estándares mínimos establecidos en los instrumentos internacionales porque no los superan y la medida resulta ser bastante costosa y menos favorable para las personas trabajadoras. De esta forma, se diluye el impacto sobre la reducción de la jornada y se desvirtúan los objetivos de la reducción de la jornada laboral.

10 El sector empresarial, considera que, para mantener el mismo nivel de producción, deberán acudir a las horas extras, lo que elevará sus costos laborales, especialmente para las MiPymes.

11 Un sector de la doctrina señala que en este periodo de gradualidad producirá conflictos de interpretación sobre el pago del 100 % adicional por horas extras durante los años intermedios.

- d) *Desigualdad en la flexibilidad del tiempo de trabajo.* Significa en cierta medida, un retorno a la autonomía de la voluntad, principio del Derecho Civil, porque la reforma legal parte de la idea de que existe igualdad de poder entre las partes, para distribuir de común acuerdo la jornada laboral. La evidencia disponible sugiere que a nivel individual es imposible y en el ámbito colectivo tampoco porque los sindicatos en el país no tienen poder real de negociación.

El Dr. Manuel Fuentes (2026) afirma que las personas trabajadoras no están en la misma posición que el empleador y la libre voluntad es inexistente en las empresas debido a la carencia de sindicatos. En México, la negociación colectiva es prácticamente nula ya que menos del 1 % de los centros de trabajo cuenta con un contrato colectivo de trabajo.

Por ello, la flexibilización del tiempo de trabajo se estableció en la ley y su implementación a cargo de la autoridad laboral y no a la negociación colectiva, en las pocas empresas en donde sí existen sindicatos, con lo cual se reduce la bilateralidad, se debilita el modelo sindical y los instrumentos colectivos y se deja el tiempo de trabajo al control estatal a través de la autoridad laboral.

- e) *Alcance.* En los últimos años México ha tenido un bajo crecimiento económico y el 52% de la población económicamente activa se ubica en la informalidad (INEGI). Así, los afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en forma tradicional han oscilado entre 20 y 21 millones y la narrativa oficial (STPS, 2026), señaló que la reforma beneficiará a más de 13 millones de personas pertenecientes a determinados sectores, es decir, el alcance será muy limitado y no propiciará la formalización del empleo.

2. Omisión de la perspectiva de género

En el ámbito internacional se ha señalado que la reducción de la jornada laboral puede significar un importante aporte para acortar la brecha de género en su inserción laboral, la brecha salarial y la segmentación vertical (Romano, 2025, p.11), ya que puede promover un reparto más equitativo de las tareas de

cuidado entre mujeres y hombres, lo cual redundará en mejores condiciones laborales para las trabajadoras.

Al respecto, en los dictámenes de las Cámaras sobre la reforma constitucional y legal se señaló que el trabajo no se limitaba al empleo remunerado, sino que también comprendía el trabajo doméstico y el de cuidados indispensable para la reproducción de la vida social.

Asimismo, se proporcionaron datos del INEGI correspondientes a 2024 los cuales develaba que las mujeres dedican en promedio 39.7 horas semanales al trabajo no remunerado, frente a 18.2 horas de los hombres. Por ello, se afirmó que la reducción de la jornada laboral contribuirá a una organización más equitativa del tiempo y al fortalecimiento de la corresponsabilidad familiar en las tareas de cuidado. Sin embargo, no se incorporó ninguna disposición específica en la materia.

La literatura sobre esta temática (Rayón, 2026) señaló que, en tiempo de mujeres, éstas fueron ignoradas en las reformas por las cuarenta horas, porque están dirigidas a los hombres, olvidando que ellas reparten su tiempo entre el trabajo remunerado y el no remunerado. Las reformas no priorizaron el trabajo no remunerado y tampoco la eliminación de la brecha salarial, por ende, continuarán pobres de tiempo, replicando la imposibilidad para integrarse completamente al empleo. La aprobación de las 40 horas con dos días de descanso era el primer paso para que las mujeres pudieran alcanzar el autocuidado.

VI. COMENTARIOS FINALES

El análisis de las reformas relativas a la reducción de la jornada laboral en México permite señalar que éstas carecieron de un enfoque integral, porque las decisiones políticas priorizaron el interés empresarial por encima de los derechos laborales de las personas trabajadoras subordinadas, pues la aparente reducción de la jornada a 40 horas semanales fue a cambio de la reducción en el costo de las horas extras, con lo cual se desvirtuó el objetivo inicial. Esta concesión costosa puede generar un incentivo para que se trabaje más, en lugar de descansar.

En efecto, al no atenderse la informalidad laboral, la concesión a los empleadores no aumentará el empleo formal, por el contrario, podría traducirse en un resultado negativo, especialmente para las MiPymes, ya que el periodo de adaptación será desigual, debido a que muchas de ellas carecen de procesos optimizados y de tecnología, por lo que la transición requerirá capacitación e inversión en herramientas tecnológicas.

Asimismo, se carece de reglas sectoriales claras y flexibles, así como de políticas complementarias que acompañen a la implementación de la reforma, incluidos incentivos para que las MiPymes puedan modernizar sus procesos e incorporar tecnologías a fin de mejorar la productividad y fortalecer la inspección del trabajo.

En este contexto, las organizaciones sindicales tendrían que avanzar en la “construcción de la agenda temática”, porque debe ser el contrato colectivo de trabajo la mejor herramienta para hacer valer los derechos, entre ellos, el derecho al tiempo libre.

Por último, el diseño normativo olvidó el tema de la perspectiva de género.

VII. REFERENCIAS

Bonet, Eric, *Francia redujo su jornada laboral hace 25 años: estas son las lecciones aprendidas* <https://www.publico.es/politica/francia-redujo-jornada-laboral-25-anos-son-lecciones-aprendidas.html>

Cámara de Diputados (2023a), *Gaceta Parlamentaria*, 21 de febrero, <https://gaceta.diputados.gob.mx/?wpmobileexternal=true>

Cámara de Diputados (2023b), *Gaceta Parlamentaria*, 14 de marzo de 2023 <https://gaceta.diputados.gob.mx/?wpmobileexternal=true>

Cámara de Diputados (2026a), *Dictámenes para declaratoria de publicidad de las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales, y de Trabajo y Previsión Social, con proyecto de 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, Gaceta Parlamentaria, No. 6982-IV, Anexo IV, Año XXIX, 24 de febrero.

Cámara de Diputados (2026b), *Gaceta Parlamentaria*, 22 de abril de 2026, No. 7021-VI, Anexo VI.

Cámara de Senadores (2026), *Proyecto de dictamen de las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales; de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma y adicionan diversas disposiciones del artículo 123, apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de reducción de la jornada laboral*, 10 de febrero.

De la Rosa, Eduardo y Gerardo Hernández (2026), *Jornada laboral de 40 horas: OIT recomienda enfoque flexible y gradual en la reforma*. <https://share.google/GSDNM0cVB77HyLOC6>.

Diario Oficial de la Federación (2026), *Decreto por el cual 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* (2026), *Diario Oficial de la Federación*, 03, de marzo. , (2026) *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*, 1 de mayo.

Forbes, México (2026), *96% de empresas son PYMES: Dato oficial ampliamente citado por organismos empresariales y reportes de prensa*.

<https://forbes.com.mx/sector-privado-alerta-que-la-reduccion-de-la-jornada-laboral-disparara-36-el-coste-laboral-de-lasmipymes/>

<https://www.eluniversal.com.mx/cartera/coste-laboral-subira-hasta-36-por-menor-jornada-advierten/>

Fuentes, Manuel (2026), *Jornada de 40 horas, por dictados patronales*, <https://lasillarota.com/opinion/columnas/2026/2/10/jornada-de-40-horas-por-dictados-patronales-585117.html>

Gobierno de México (2024), *100 Compromisos para el segundo piso de Transformación*, <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/964733/100-compromisos.pdf>

La fuente laboral, *40 horas: Propuesta, polémica e impacto* (2026) https://www.facebook.com/story.php?story_fbid=1573286411101039&id=100052590862484&mibextid=wwXIfr&rdid=BTaN72SRbdhOniPp#

Rayón Garay, Wendy (2026), *Las mujeres son pobres de tiempo. Ley laboral 40 horas de Sheinbaum, no elimina brechas*, 12 de febrero. <https://billieparker-noticias.com/las-mujeres-son-pobres-de-tiempo-ley-laboral-40-horas-de-sheinbaum-no-elimina-brechas/>

Romano, Darío (2025), *El debate actual sobre las instituciones laborales en la Argentina. Capítulo 2 La reducción de la jornada laboral* estudiosmetropolitanos.com.ar/wp-content/uploads/2025/08/Capítulo-2_-La-reducción-de-la-jornada-laboral-.pdf

SECRETRÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2026), *Reducción de la jornada laboral a 40 horas Preguntas Frecuentes*, 25 de marzo, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/1067331/Preguntas_Frecuentes_40_horas.pdf