

## DECRETO DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

El 1° de mayo de 2026 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto (“**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, en seguimiento a la reforma constitucional en la misma materia, publicada el 3 de marzo de 2026.

En términos de dicho Decreto:

- a) La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 (cuarenta) horas semanales, manteniendo el calendario gradual de implementación previsto a nivel constitucional, a partir del 1° de enero del año correspondiente, conforme a lo siguiente:

Año	Jornada Laboral
2026	48
2027	46
2028	44
2029	42
2030	40

- b) La duración de la jornada diaria continúa siendo de 8 (ocho) horas para la jornada diurna, 7 (siete) horas para la nocturna y 7.5 (siete y media) horas para la mixta. Dicha jornada podrá ser distribuida de común acuerdo entre patrones y empleados.
- c) Se mantiene el descanso semanal de 1 (un) día con goce de salario íntegro por cada 6 (seis) días de trabajo.

## DECREE AMENDING THE MEXICAN FEDERAL LABOR LAW REGARDING THE REDUCTION OF THE WORKING SHIFT

On May 1, 2026, the Decree (“**Decree**”) amending, adding to and repealing several provisions of the Mexican Federal Labor Law, regarding the reduction of the working shift, was published in the Official Gazette of the Federation. The Decree implements, at the level of secondary legislation, the constitutional reform on the same matter published on March 3, 2026.

Pursuant to the Decree:

- a) The maximum ordinary working shift will be 40 (forty) hours per week, retaining the gradual implementation schedule provided at the constitutional level, becoming effective on January 1 of the corresponding year as follows:

Year	Working Shift
2026	48
2027	46
2028	44
2029	42
2030	40

- b) The daily shift remains 8 (eight) hours for daytime, 7 (seven) hours for nighttime, and 7.5 (seven and a half) hours for mixed shifts. Such shift may be distributed by mutual agreement between employers and employees.
- c) The weekly rest day of 1 (one) day with full pay for every 6 (six) days of work remains unchanged.

- d) En circunstancias extraordinarias, la jornada podrá prolongarse mediante horas extras. Estas se pagarán al doble del salario ordinario y podrán distribuirse en hasta 4 (cuatro) horas diarias, durante un máximo de 4 (cuatro) días por semana. El tope semanal de horas extras se alcanzará de manera gradual, a partir del 1° de enero del año correspondiente, conforme al siguiente calendario:

Año	Horas Extras
2026	9
2027	9
2028	10
2029	11
2030	12

- e) Los empleados no estarán obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al permitido. Por encima del tope semanal previsto en el inciso anterior, podrán laborarse hasta 4 (cuatro) horas extras adicionales por semana, las cuales deberán pagarse al triple del salario ordinario. En ningún caso la suma de la jornada ordinaria y la extraordinaria podrá ser mayor a 12 (doce) horas diarias.
- f) Las personas que laboren en domingo tendrán derecho a una prima dominical adicional de, al menos, 25% (veinticinco por ciento) sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.
- g) Los patrones tendrán la obligación de registrar de manera electrónica la jornada laboral de cada empleado, incluyendo el horario de inicio y finalización, así como de proporcionar dicho registro a la autoridad cuando sea requerido. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (“**STPS**”) emitirá las disposiciones de carácter general que determinen el ámbito de aplicación y las excepciones a esta obligación, las cuales entrarán en vigor el 1° de enero de 2027. El contenido del registro electrónico hará

- d) In extraordinary circumstances, the working shift may be extended through overtime hours. Such overtime hours will be paid at double the ordinary wage and may be distributed up to 4 (four) hours per day, for a maximum of 4 (four) days per week. The weekly cap on overtime hours will be reached gradually, becoming effective on January 1 of the corresponding year as follows:

Year	Overtime Hours
2026	9
2027	9
2028	10
2029	11
2030	12

- e) Employees may not be required to render services beyond the time allowed by law. Above the weekly cap set out in the foregoing item, up to 4 (four) additional overtime hours per week may be worked, which must be paid at triple the ordinary wage. Under no circumstances may the sum of the ordinary and extraordinary working time exceed 12 (twelve) hours per day.
- f) Individuals working on Sunday are entitled to an additional Sunday premium of at least 25% (twenty-five percent) over the ordinary daily salary.
- g) Employers are required to electronically record the working shift of each employee, including start and end times, and to provide such records to the authority upon request. The Ministry of Labor and Social Welfare (“**STPS**”) will issue the general provisions establishing the scope and exceptions of this obligation, which will enter into force on January 1, 2027. The content of the electronic record will constitute full proof if it is shown to have been agreed between the employee and the

prueba plena si se acredita que fue acordado entre el empleado y el patrón. El incumplimiento podrá sancionarse con multa de 250 a 5,000 Unidades de Medida y Actualización (UMA).

El Decreto entró en vigor el 1º de mayo de 2026; no obstante, el periodo comprendido entre dicha fecha y el 31 de diciembre de 2026 permitirá a los empleados y patrones ajustar sus procesos de trabajo a los términos del Decreto. Asimismo, la STPS instrumentará los mecanismos correspondientes para recopilar, procesar y evaluar los datos relacionados con la implementación de la reducción de la jornada laboral.

Finalmente, se reitera expresamente que la reducción de la jornada laboral no podrá implicar, en ningún caso, la disminución de salarios ni prestaciones de los empleados.

Quedamos a sus órdenes para cualquier duda o comentario en relación con lo anterior.

**De Buen Legal Consulting, S.C.**

[contacto@debuenlc.com](mailto:contacto@debuenlc.com)

employer. Non-compliance may be sanctioned with a fine of 250 to 5,000 Units of Measurement and Update (UMA).

The Decree entered into force on May 1, 2026; however, the period from such date through December 31, 2026 is intended to allow employees and employers to adjust their work processes to the terms of the Decree. The STPS will also implement the corresponding mechanisms to collect, process and evaluate data related to the implementation of the reduction of the working shift.

Finally, it is expressly reiterated that the reduction of the working shift may not, under any circumstances, result in a reduction of employees' salaries or benefits.

We remain at your disposal for any questions or comments that you may have.

**De Buen Legal Consulting, S.C.**

[contacto@debuenlc.com](mailto:contacto@debuenlc.com)