



REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL PROYECTO DE REFORMA

C.P. y P.C. SS. Gisela Beirana Guevara
Integrante de la CROSS del IMCP



El aliado estratégico de México

Es miembro de



MARZO DE 2026
NÚMERO 13

Directorio

C.P. y PCCAG Ludivina Leija Rodríguez

Presidenta del IMCP

C.P.C. Rodolfo Servín Gómez

Vicepresidente de Relaciones y Difusión

C.P.C. Luis Carlos Figueroa Moncada

Vicepresidente Fiscal

L.C.P. y Mtro. Didier García Maldonado

Presidente de la CROSS

C.P. Fidel Serrano Rodulfo

Responsable de este Boletín

“Los comentarios profesionales de este artículo son responsabilidad del autor, su interpretación sobre las disposiciones citadas puede diferir de la emitida por la autoridad”





COMISIÓN REPRESENTATIVA ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL

Nombre	Enlace o Subcomisión
Didier García Maldonado	Presidente
José Sergio Ledezma Martínez	Vicepresidente
Roberto Cristian Agúndez Acuña	Secretario Técnico
Gisela Beirana Guevara	Tesorera
Cristina Zoé Gómez Benavides	Enlace IMSS
Miguel Arnulfo Castellanos Cadena	Enlace INFONAVIT
Jose Luis Sánchez García	Enlace STPS
Luis Roberto Montes García	Enlace Federadas
Arturo Luna López	Editorial
Mauricio Valadez Sánchez	Editorial
Fidel Serrano Rodulfo	Boletines
Virginia Ríos Hernández	Enlace CISS
Edgar Enriquez Alvarez	Enlace CISS
Crispín García Viveros	Mesas de Trabajo
Francisco Teodoro Torres Juárez	Mesas de Trabajo
Angélica Domínguez Márquez	Redes Sociales
Javier Juárez Ocotencatl	Enlace Legislativo
Óscar de Jesús Castellanos Varela	Enlace Legislativo
Juliana Rosalinda Guerra González	Enlace Universidades
José Guadalupe González Murillo	Integrante
José Manuel Etchegaray Morales	Integrante
Bernardo González Vélez	Integrante
Damaris Villalobos Pérez	Integrante
Leobardo Treviño Esparza	Integrante
Francisco Javier Ibarra Mayoral	Integrante
Moisés Velázquez Ortega	Integrante
Alejandro Marcos González Villareal	Integrante
Nora Isabel Anguiano Guerrero.	Integrante
Martha Fernanda Ibarra Silva	Integrante
Joel Calyeca Sanchez	Integrante
Salvador López Hernández	Integrante
Eduardo López Lozano	Integrante
Raul Melgar Díaz	Asesor
José Pablo Hidalgo García	Asesor



REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL PROYECTO DE REFORMA

C.P. y P.C. SS. Gisela Beirana Guevara
Integrante de la CROSS del IMCP

En diciembre de 2025 se da a conocer la iniciativa del proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de Trabajo (LFT) en materia de reducción de la jornada laboral, considerando en la exposición de motivos que uno de los pilares para la transformación del país es el cambio de condiciones en materia del trabajo, de manera que sea más justo y humano, resaltando los recientes cambios a la legislación laboral y condiciones de trabajo, como el aumento de días de vacaciones de los trabajadores, incremento en los salarios mínimos, democratización de los sindicatos, libertad de asociación, regulación de las subcontrataciones, protección a trabajadores de plataformas digitales entre otros.

La iniciativa retoma principios y acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), asegurando que hoy en día diversas investigaciones confirman que laborar regularmente más de 48 horas a la semana afecta la salud física y mental, reduce la productividad individual y genera un entorno laboral menos eficiente.



En la misma línea, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha señalado que acortar la jornada laboral es una estrategia clave para mejorar el bienestar de la clase trabajadora y aumentar la productividad. En promedio, los empleados de tiempo completo en los países miembros trabajan 37.1 horas semanales, una cifra menor a la jornada estándar de 40 horas, lo que demuestra que una menor carga horaria puede ir de la mano con una mayor calidad de vida y una mayor eficiencia en el trabajo.

La OCDE subraya que las jornadas laborales más cortas pueden compensarse en términos de productividad, mitigando impactos negativos en costos salariales o empresariales, identificando beneficios en la reducción de la jornada laboral:

- Aumento del bienestar y la productividad de las personas trabajadoras.
- Mayor capacidad para atraer y retener talento,
- Incremento de la participación de las mujeres, favoreciendo la igualdad de género.
- Desarrollo de una fuerza laboral más diversa y flexible.
- Mejora en la toma de decisiones familiares y personales.
- Fomento de la salud física y mental,
- Mejor acceso y calidad de los servicios públicos gracias a sociedades más equilibradas.



En la iniciativa se destaca un análisis de la experiencia internacional compartiéndose datos de países como España, Chile, Francia, Alemania, Colombia, Japón, Portugal, entre otros, mostrando los beneficios obtenidos en la implementación de la reducción de sus jornadas, incluyendo beneficios en la implementación de esquemas flexibles.

SITUACIÓN DE MÉXICO

La OIT ha señalado que el estrés relacionado con el trabajo surge cuando las exigencias no corresponden o exceden a las capacidades o recursos del trabajador, esta condición se ve agravada en contextos con jornadas laborales excesivas, rígidas o que desbordan los márgenes de dignidad y salud. México enfrenta un panorama preocupante en esta materia. De acuerdo con un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), nuestro país presenta el mayor porcentaje de casos de estrés laboral a escala mundial; se estima que, de los aproximadamente 75,000 infartos que ocurren anualmente, 25% se atribuyen directamente a factores laborales; además, 75% de los trabajadores mexicanos experimentan algún grado de estrés vinculado al trabajo, cifra que supera a países como China (73%) y EE. UU. (59%).

Por otra parte, datos de la OCDE revelan que México es uno de los países con mayor carga laboral entre sus integrantes. En promedio una persona trabaja 2,124 horas al año, muy por encima de otros países miembros de dicho organismo que se sitúan en 1,687 horas anuales. Esto implica que las personas en México laboran 23% más, sin que ello se refleje en mejores niveles de productividad ni en una mejor calidad de vida.



Todos estos datos y evidencias llevan a una conclusión: la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales es una medida urgente que permitiría mejorar la salud física y mental de la población trabajadora, fortalecer el tejido familiar y social, elevar la productividad y alinear a México con los compromisos internacionales adquiridos en el marco de la OIT.

En este orden de ideas, con el objetivo de que la semana de trabajo no sea excesiva y que México deje de ser uno de los países en donde más se trabaja sin tener ningún beneficio visible, existe la necesidad de reducir la jornada laboral semanal desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).

PROYECTO CONSTITUCIONAL

Por lo anteriormente expuesto y con el fin de mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras en México, la iniciativa de reforma constitucional propone:

- Establecer en beneficio de las personas trabajadoras, una jornada laboral de 40 horas a la semana.
- Lograr esta reducción de manera gradual entre 2027 y 2030.
- Al tiempo que permite distribuir las horas de trabajo extraordinario, de común acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO ÚNICO. Se **REFORMAN** las fracciones IV y XI del apartado A, del Artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 123. [...]

A. [...]



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

Por cada seis días de trabajo **las personas trabajadoras** deberán disfrutar **por lo menos de** un día de descanso **con goce de salario íntegro.**

[...]

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por **este** tiempo un **cien por ciento** más de lo fijado para las horas **ordinarias.** El trabajo extraordinario **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.**

La prolongación del tiempo extraordinario que supere lo establecido en el párrafo que antecede, obliga a la persona empleadora a pagar **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.

Los menores de **dieciocho** años no **podrán laborar tiempo extraordinario.**

Armonización Legislativa. Artículo segundo transitorio



El Congreso de la Unión tiene un plazo de 90 días para reformar la legislación secundaria y dar cumplimiento operativo a la reforma constitucional.

PROYECTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En el proyecto del decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la LFT, en el artículo 58 se redefine el concepto de jornada de trabajo, presentando como principal modificación que esta **podrá ser distribuida de común acuerdo** por las personas empleadoras y trabajadoras.



Se establece la duración de la jornada ordinaria de trabajo de 40 horas, notando claramente la reducción de 48 a 40 horas semanales; siendo esta de forma gradual como se muestra en la siguiente tabla:

2026				
48 horas	2027			
	46 horas	2028		
		44 horas	2029	
			42 horas	2030
				40 horas

**Transitorio segundo. Se alcanzará de manera gradual, a partir del 1 de enero del año correspondiente*

Referente a la jornada extraordinaria, el artículo 66 establece que el salario por este tiempo será de un 100% adicional de lo fijado para las horas ordinarias.

De igual forma establece que el trabajo extraordinario 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.

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

**Transitorio cuarto. Se alcanzará de manera gradual, a partir del 1 de enero del año correspondiente*

También se reconoce un límite en la prolongación del tiempo extraordinario, el cual no podrá ser mayor de cuatro horas a la semana y que la persona



empleadora deberá pagar con 200% adicional al salario de la jornada ordinaria.

Considerando siempre que la suma de las jornadas ordinarias y extraordinarias no podrán exceder de 12 horas diarias.

Permanece la obligatoriedad de otorgar por lo menos un día de descanso con goce de salario íntegro, por cada seis días de trabajo.

Otras consideraciones:

- Por primera vez, se prohíbe que los menores laboren tiempo extraordinario.
- Con la finalidad de vigilar el cumplimiento de la jornada laboral de 40 horas, se adiciona como obligación de las personas empleadoras el registro electrónico de la jornada laboral. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) emitirá las disposiciones que regularán este registro.

CONCLUSIÓN

- Se redefine el concepto de jornada de trabajo.
- La reducción de la jornada laboral será de forma gradual.
- De igual forma, existirá una modificación gradual del tiempo extraordinario.
- Nuevas obligaciones para el control de la jornada laboral.
- No existen estímulos para mitigar las consecuencias derivadas de la entrada en vigor de la reforma.



- Se destaca que los días de descanso no fueron incrementados, persistiendo la obligación de otorgar solo un día de descanso a la semana.

FUENTES DE CONSULTA

Iniciativa con **PROYECTO DE 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. 3 de diciembre de 2025.

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 REFORMAN 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. 3 de diciembre de 2025.

<https://web.diputados.gob.mx/>

<https://pleno.senado.gob.mx/infosen/infosen64/index.php>