CACHEAUX CAVAZOS & NEWTON

CCN MEXICOREPORT

ccn-law.com

Avances en la Reforma para la reducción de la Jornada Laboral

Por: Pablo Sáenz y Mayra de Luna

Se cumplen seis meses de la entrada en vigor de la reforma constitucional en materia de reducción de la jornada laboral (la "Reforma") y cuatro meses desde las adecuaciones correspondientes a la Ley Federal del Trabajo. Esta fase representa una oportunidad idónea para evaluar sus primeros efectos: analizar las medidas implementadas, considerar costos y desafíos enfrentados, e identificar las acciones pendientes para lograr una implementación efectiva y sostenible.

A continuación, los términos generales de la Reforma:

a) Reducción gradual de la jornada laboral máxima actual en dos horas por año a partir de 2027, hasta alcanzar un máximo semanal de 40 horas para cualquier turno en 2030.
b) A partir de 2028, incremento gradual de 1 hora anual al límite actual de 9 horas de tiempo extraordinario, hasta alcanzar 12 horas como límite en 2030.
c) A partir del 1 de mayo de 2026, la prolongación del tiempo extraordinario (horas extras triples) se limitó a 4 horas semanales; anteriormente no tenía límite.
d) A partir del 1 de mayo de 2026, la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria no debe rebasar 12 horas diarias.
e) Las personas menores de 18 años no pueden laborar tiempo extraordinario.
f) La reducción de la jornada no implica reducción de salarios.
g) Los patrones tienen la obligación de registrar electrónicamente la jornada laboral de cada persona trabajadora, incluyendo horario de inicio y finalización. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social ("STPS") aún no emite las reglas aplicables a este registro.
h) La jornada semanal sigue comprendiendo 6 días laborables por 1 día de descanso.
i) Se considerará como salario lo que se pague por tiempo extraordinario; y
j) Se adiciona al artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo un segundo párrafo que establece que la jornada de trabajo "podrá ser distribuida de común acuerdo por las personas empleadoras y trabajadoras".

Derivado de lo anterior, los principales **Retos Empresariales** son:

a) Sostenibilidad Económica. Mantener la productividad con menos horas, sin reducir salarios ni prestaciones, asumiendo costos adicionales de nómina, sistemas de registro, entre otros.
b) Ajuste Operativo. Rediseñar la organización del trabajo y reconfigurar jornadas y turnos.
c) Comunicación Efectiva y Diálogo Social. Gestionar expectativas de los empleados y fortalecer la comunicación individual y colectiva.

En CCN estamos preparados para acompañar a nuestros clientes en cada etapa de esta reforma: analizar el impacto económico, operativo y financiero; identificar ajustes necesarios para garantizar una implementación eficiente y sostenible; promover una comunicación permanente con líderes de las distintas áreas y con representantes sindicales, cuando los haya, para fortalecer el diálogo con el personal; y brindar apoyo en la actualización de documentación laboral, políticas y procedimientos internos para asegurar el cumplimiento normativo y la continuidad operativa.