

México Propone la Semana Laboral de 40 Horas: 6 Acciones Clave para que las Empresas se Preparen

Insights

2.11.26

An English version of this Insight is available by clicking above.

El marco legal laboral en México podría experimentar un cambio significativo este año, por lo que los patrones deben elaborar un plan de acción mientras los legisladores trabajan en la aprobación definitiva de esta reforma. En concreto, México podría reducir la jornada laboral legal de 48 a 40 horas para el año 2030, siguiendo la propuesta presentada por la presidenta Claudia Sheinbaum al Senado a finales de 2025. Cabe destacar que la reforma no ampliará el número de días de descanso semanales, como lo han solicitado los sindicatos, sino que mantendrá el modelo actual de un día de descanso por cada seis días trabajados. Dado que esta iniciativa es prioritaria para el gobierno, es probable que se concrete pronto, con una implementación gradual a partir del próximo año. A continuación, le explicamos lo que necesita saber y cómo puede prepararse.

Panorama general

Aunque en años anteriores los intentos por reducir la jornada laboral no prosperaron, la reforma laboral integral forma parte de las prioridades de la presidenta Sheinbaum. La propuesta más reciente sobre la reducción de la jornada laboral ha ganado impulso, especialmente debido a la mayoría que ostenta el partido Morena en el Congreso.

Datos recientes indican que los trabajadores mexicanos registran más horas anuales que otros países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Por ejemplo, en 2024, los trabajadores mexicanos promediaron 2,193 horas anuales, mientras que el promedio de la OCDE fue de 1,736 horas. Muchos países de la OCDE tienen jornadas laborales promedio inferiores a 40 horas semanales, con naciones como Alemania, Dinamarca y Países Bajos reportando promedios de entre 30 y 35 horas semanales.

El objetivo es alinear la jornada laboral mexicana con la de otros países. Aunque la propuesta aún se encuentra en revisión por parte de los legisladores, es una prioridad para 2026.

Características principales de la propuesta

- **Implementación gradual:** La actual jornada de 48 horas se reducirá en dos horas cada año, a partir de 2027, hasta alcanzar las 40 horas en 2030. Los patrones no podrán reducir salarios ni

prestaciones.

- **Regulación de horas extras:** Las horas extras voluntarias estarán limitadas en cuanto a horas y días por semana, con pago doble, pero los menores de edad no podrán realizar horas extras.
- **Marco legal:** La reforma requiere modificaciones a la Constitución Mexicana y a la Ley Federal del Trabajo (LFT).
- **Sin días de descanso adicionales:** La propuesta no incluye un segundo día de descanso, a pesar de las demandas de sindicatos y partidos de oposición para establecer una semana laboral de cinco días. En su lugar, se mantendrá la semana de seis días laborales, pero con un límite de 40 horas.

6 acciones clave a considerar desde ahora

Es recomendable comenzar a revisar los contratos laborales, horarios y políticas de horas extras para planificar el cumplimiento de la nueva normativa. Considere identificar los puestos o departamentos más afectados por la posible reducción de horas, con especial atención en:

1. Revisión de horarios de turno: Podría ser necesario replantear las rotaciones de turno, políticas de horas extras y niveles de personal para mantener la productividad con menos horas laborales.

2. Cálculo de costos laborales: Aunque el gobierno garantiza que no habrá reducción de salarios, las empresas deben evaluar el posible impacto en costos derivado de la contratación de personal adicional o el ajuste de horarios operativos.

3. Alineación de documentos: Los contratos laborales, convenios colectivos y políticas internas deben revisarse para adecuarse a la nueva ley una vez que entre en vigor.

4. Planificación de productividad: Explore opciones de automatización, mejora de procesos y arreglos laborales flexibles para compensar la reducción de horas. Considere programas piloto para probar nuevos modelos de horarios antes de su implementación total.

5. Plan de transición: Colabore con los equipos de Recursos Humanos y legales en México para desarrollar un plan de transición. Cuando sea el momento adecuado, comunique claramente los cambios a los trabajadores para gestionar sus expectativas.

6. Monitoreo regulatorio: Manténgase actualizado sobre el avance legislativo y las regulaciones secundarias, especialmente en lo que respecta a las reglas de horas extras y las sanciones por incumplimiento. Prepárese para ajustar plazos o requisitos conforme se presenten cambios.

Enfoque por sector: Las industrias de manufactura, logística y servicio al cliente podrían enfrentar desafíos para mantener su nivel de producción con menos horas laborales. Los ajustes incrementales y la optimización de procesos serán clave.

Conclusión

Si bien la reforma ofrece oportunidades para mejorar el bienestar de los trabajadores, también requiere una planificación cuidadosa en cuanto a presupuestos, producción y cumplimiento normativo. Seguiremos monitoreando los avances de esta propuesta a medida que se discuta. Para obtener más información sobre cómo esto impacta sus operaciones en México, no dude en contactar a su abogado de Fisher Phillips o al autor de este boletín. Fisher Phillips México está a su disposición para asesorarle en cualquier aspecto relacionado con este tema, así como en cualquier otra cuestión de derecho laboral. Asegúrese de estar suscrito al Sistema de Alertas de Fisher Phillips para recibir la información más actualizada directamente en su correo electrónico.

Related People



Mauricio Foeth
Of Counsel
+52 55 48992148/+49 1575 8880464

Service Focus

Wage and Hour
International

Related Offices

México