

Jornada laboral de 40 horas.

Comentarios a la iniciativa de reformas

○ **Gustavo García Cuenca**

*Asesor de Goodrich Riquelme y Asociados
Miembro del Comité de Seguridad Social de la ANADE*



Introducción

Se indica enseguida, que se requiere saber, previo a las reformas a la Constitución y a la ley laboral, respecto de la reducción de la jornada de trabajo de 48 a 40 horas semanales, anunciadas por el Poder Ejecutivo, que se esperan para el 1o. de mayo de 2026.

Actualmente, el artículo 123 "A" de la CPEUM establece lo siguiente:

1. La duración de la jornada máxima diurna es de ocho horas diarias, la nocturna de siete horas (artículo 123, apartado A, fracción I, de la CPEUM) y la LFT señala 7.5 horas para la jornada mixta (artículo 61 de la LFT).
2. Por cada seis días de labores, el trabajador deberá disfrutar de un día de descanso con goce de sueldo (artículo 123, apartado A, fracción IV, de la CPEUM), conocido como séptimo día.
3. Si bien la Constitución permite laborar horas extra, en ningún caso se podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas a la semana (artículo 123, apartado A, fracción IX, de la CPEUM). El pago de las horas extra será de 100% más de lo fijado para las horas normales, es decir, con salario doble.

Jornada de trabajo

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador para prestar sus servicios de manera subordinada (artículo 58 de la LFT).

Tipos de jornada, actualmente

- Diurna, que es la comprendida entre las 6 y las 20 horas; su duración máxima es de ocho horas diarias que, multiplicadas por seis días laborables, dan las 48 horas semanales, actuales.
- Nocturna, que es la comprendida entre las 20 y las 6 horas; su duración máxima es de siete horas diarias.
- Mixta, que es la que comprende periodos de ambas jornadas: diurna y nocturna; su duración máxima es de 7.5 horas diarias, siempre que el periodo nocturno sea menor de 3.5 horas, pues si comprende esas horas o más se reputará jornada nocturna (artículos 60 y 61, LFT).

Horas extraordinarias

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, o de sus compañeros, o del patrón, o la existencia misma de la empresa, se podrá prolongar la jornada de trabajo por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males (artículo 65 de la LFT).

También podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana (artículo 66 de la LFT).

Forma de pago

1. Las horas extra en caso de siniestro o riesgo, se pagarán con una cantidad igual a la que corresponde a cada una de las horas de la jornada normal (sencillas).
2. Las horas de trabajo extraordinario por motivos de trabajo se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal (dobles).
3. La prolongación de la jornada que exceda de nueve horas a la semana se pagará con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal (triples) (artículos 67 y 68, LFT).

Es oportuno recordar que en junio de 2024 se reformó la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y Para la Protección y Asistencia de las Víctimas de estos Delitos (artículo 21, fracción IV), para establecer que se sancionará con penas de tres a diez años de prisión a quien explote laboralmente a una o más personas, y que habrá explotación laboral cuando una persona obtenga beneficio injustificado, de manera ilícita mediante el trabajo, sometiendo al trabajador a prácticas que atenten contra su dignidad, tales como jornadas de trabajo por encima de lo estipulado por la ley, en el entendido de que la CPEUM y la LFT permiten la prolongación de la jornada “horas extra”, sin que se exceda de tres horas diarias ni de tres veces por semana.

Países con jornadas laborales de 40 horas

En América: Estados Unidos, en algunos sectores, Canadá, Chile, Ecuador; en Europa: Austria, República Checa, Finlandia, Italia y España, entre otros.

Países con jornadas menores: Francia con 35 horas semanales, Países Bajos con 33.2, Dinamarca 37 y Australia con 38 horas semanales; son países que han establecido políticas laborales que priorizan el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores.

En México se prevé para 2026 la reforma a la CPEUM y a la LFT para que, de manera gradual, escalonada, se establezca una jornada laboral máxima de 40 horas a la semana en lugar de 48 horas, actualmente en vigor, de la siguiente manera:

2026: entrada en vigor y periodo de transición.

2027: 46 horas semanales.

2028: 44 horas semanales.

2029: 42 horas semanales.

2030: 40 horas semanales.

Con ello se pretende establecer dos días de descanso con goce de salario, en vez de uno solo como actualmente aplica. Hoy, el artículo 69 de la LFT determina que por cada seis días laborados disfrutará el trabajador de un día de descanso con goce de salario íntegro, procurando que sea el domingo.

También se prevé que la jornada laboral no podrá exceder de 12 horas en total por día, incluyendo horas extra; además, se permitirá laborar hasta 12 horas extra semanales, con un límite hasta de cuatro horas triples, en vez de las nueve actualmente permitidas por la LFT.

Para garantizar el cumplimiento de la nueva jornada laboral, las empresas deberán establecer un registro electrónico obligatorio de entradas y salidas del personal al centro de trabajo, con los lineamientos que establezca la STPS, que también será de utilidad en caso de reclamación del pago de las horas extra.

Consideraciones especiales

En virtud de que la LFT actualmente dispone que los trabajadores y el empleador podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente (artículo 59 de la LFT), en algunas empresas las 8 horas del sábado las laboran los trabajadores de lunes a viernes, sin que tengan que pagar horas extra, para poder disfrutar el descanso

con goce de sueldo el sábado, además del domingo que indica el artículo 69 de la LFT.

Es decir, en esos casos, al estar laborando 9.6 horas diarias de lunes a viernes, el empleador no está obligado a pagar horas extra por el excedente de las ocho horas (1.6), ya que son las horas laborables del sábado que se pasan a los demás días de la semana.

Ahora con las reformas, al establecer dos días de descanso a la semana con goce de sueldo en vez de uno, se tendrá que reducir la jornada en esos casos, para ajustarse a las ocho horas diarias, en vez de las 9.6, o bien pagarse como horas extra, con los límites de ley, lo que implica un costo adicional para las empresas.

Contratos de trabajo

Con las reformas se tendrán que ajustar los contratos de trabajo a la reducción de la jornada de ocho horas diarias, cinco días a la semana, 40 horas en lugar de 48, ya sea mediante adendum a los contratos existentes o bien la firma de nuevos contratos individuales de trabajo, reconociendo todos los derechos, incluyendo la antigüedad.

Por ello, las empresas tendrán que maximizar su eficiencia y productividad, para ir disminuyendo paulatinamente la jornada laboral de 48 a 40 horas a la semana, con dos días de descanso con goce de sueldo. Habrá casos en que, dependiendo del tipo de industria, por su giro, se trabaje todos los días de la semana, como hospitales, hoteles o restaurantes, o fábricas que laboren 24 horas al día, que también se verán impactadas con las reformas, por lo que habrá que pensar en rolar turnos de trabajo en algunas empresas, lo que se ajuste más a su presupuesto.

Conclusión (proceso legislativo)

Una vez presentada la iniciativa de reformas a la CPEUM y a la LFT por el Ejecutivo a la cámara de origen del Poder Legislativo del Congreso de la Unión para su discusión y eventual aprobación, será enviada la cámara revisora para su estudio y aprobación, para que posteriormente se publique en el DOF, para su entrada en vigor. 🗳️