

AUDIT • TAX • CONSULTING • LEGAL

# **Dictamen en materia de reducción de la jornada laboral**

## **Report on the reduction of working hours**

**Now, for tomorrow**



## Contexto

El 3 de diciembre de 2025, la Presidenta de la República presentó al Senado una iniciativa para reformar la Ley Federal del Trabajo en materia de reducción de la jornada laboral. El 8 de abril de 2026, el Senado aprobó el dictamen correspondiente y lo remitió a la Cámara de Diputados, donde fue turnado a la Comisión de Trabajo y Previsión Social para su análisis. La propuesta tiene como finalidad **promover un equilibrio entre la vida laboral y personal, sin comprometer la productividad ni la estabilidad económica.**

### ¿Qué propone el dictamen?

Reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales sin disminución salarial, con implementación gradual. Se regula el trabajo extraordinario, permitiendo hasta cuatro horas semanales pagadas al 200% y sin exceder 12 horas diarias en total. Asimismo, se establece la obligación de implementar un registro electrónico de la jornada laboral por parte de los empleadores.

### Cambios importantes

La reducción de la jornada laboral mejora la satisfacción, salud y estabilidad de los trabajadores, y beneficia a las empresas con mayor retención, menor ausentismo y mayor productividad. Debe aplicarse sin reducir salarios ni derechos, mediante una implementación gradual que facilite la adaptación, especialmente en Mipymes. Asimismo, se regulan las horas extraordinarias con compensación adicional, permitiendo flexibilidad en la transición, conforme a criterios internacionales que establecen límites y pago superior por este tiempo.

### ¿A quién beneficia?



Ciudadanía



Empresas



Citizens



Businesses

## Context

On December 3, 2025, the President of the Republic submitted to the Senate a bill to amend the Federal Labor Law regarding the reduction of working hours. On April 8, 2026, the Senate approved the corresponding committee report and forwarded it to the Chamber of Deputies, where it was referred to the Labor and Social Welfare Committee for analysis.

**The proposal aims to promote a balance between work and personal life without compromising productivity or economic stability.**

### What does the committee report propose?

A reduction of the workweek to 40 hours without any decrease in wages, to be implemented gradually. Overtime work is regulated, allowing up to four hours per week paid at 200%, without exceeding a total of 12 working hours per day. Additionally, employers are required to implement an electronic system to record working hours.

### Important changes

The reduction of working hours improves workers' satisfaction, health, and stability, and benefits companies through higher retention, lower absenteeism, and increased productivity. It should be implemented without reducing wages or rights, through a gradual process that facilitates adaptation, especially for micro, small, and medium-sized enterprises (MSMEs). Likewise, overtime is regulated with additional compensation, allowing flexibility during the transition, in accordance with international standards that establish limits and higher pay for such work.

### Who benefits?

## Cambios al texto normativo

Dentro de los principales cambios realizados por la colegisladora, se logran identificar algunos ajustes de carácter técnico al texto original de la iniciativa, destacando principalmente **la eliminación de la adición de la fracción VII al artículo 3º Ter que establecía una definición sobre el Patrón o Persona Empleadora como la persona física o moral que contrata una o más personas trabajadoras, para que desarrollen labores de manera subordinada, a cambio de una remuneración**, lo cual resulta adecuado en términos de técnica legislativa y coherencia normativa, ya que dicha definición se encuentra plenamente desarrollada en el Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, donde se señala que es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, y a su vez se complementa con el Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, que precisa quiénes son sus representantes, así como con el Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, que define a la persona trabajadora, configurando en conjunto la relación laboral basada en subordinación y remuneración.

Así mismo, la minuta mantiene la redacción original de la Ley en el primer párrafo del artículo 58, considerando que debe prevalecer la redacción original en función a que el concepto de jornada de trabajo debe conservar el espíritu de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en tanto que, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, sin embargo mantiene la adición de un segundo párrafo propuesto originalmente en la iniciativa que señala que la jornada ... **“podrá ser distribuida de común acuerdo por las personas empleadoras y trabajadoras”** lo que es relevante ya que esta adición introduce precisamente el criterio de flexibilidad que permite que la jornada se distribuya de común acuerdo entre empleador y trabajador; con ello se garantiza la estabilidad y adaptación al nuevo modelo, fortaleciendo la conciliación laboral y la productividad.

## Changes to the legal text

Among the main changes introduced by the revising chamber, several technical adjustments to the original text of the bill can be identified. Most notably, the addition of subsection VII to Article 3 Ter has been removed. This subsection defined **the employer as a natural or legal person who hires one or more workers to perform subordinated work in exchange for remuneration**. Its removal is appropriate from the standpoint of legislative technique and regulatory coherence, since this definition is already fully developed in Article 10 of the Federal Labor Law, which states that an employer is a natural or legal person who uses the services of one or more workers. This is further complemented by Article 11 of the same law, which specifies who their representatives are, as well as by Article 8, which defines the worker, together collectively establishing the employment relationship based on subordination and remuneration.

Likewise, the bill maintains the original wording of the first paragraph of Article 58, considering that it should prevail in order to preserve the spirit of the 1970 Federal Labor Law, insofar as it defines the working day as the time during which the worker is at the employer’s disposal to perform work. However, it retains the addition of a second paragraph originally proposed in the initiative, which states that the working day **“may be distributed by mutual agreement between employers and workers.”** This is significant, as it introduces a flexibility criterion that allows working hours to be arranged by mutual consent, thereby ensuring stability and facilitating adaptation to the new model, while strengthening worklife balance and productivity.

Por otro lado, en la redacción final, la minuta retoma la reforma al artículo 61 eliminando la palabra “hasta” ocho horas, lo cual es un cambio significativo que da mayor claridad sobre el tiempo de la **jornada diaria que será de 8 horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta**. En cuanto al registro electrónico que se establece en la adición de una fracción XXXIV al artículo 132, la minuta incorpora un párrafo a dicha fracción donde menciona que **“el contenido del registro electrónico hará prueba plena si se acredita que fue acordado entre la persona trabajadora y empleadora”**, con ello se reconoce el pleno valor probatorio al registro electrónico de la jornada, brindando certeza jurídica y reduciendo la discrecionalidad ante posibles conflictos laborales, protegiendo a las personas trabajadoras al permitir acreditar con claridad horas laboradas y garantizando pagos justos.

Finalmente, la minuta incorpora una fracción IV Bis al artículo 994 a fin de imponer **una multa de 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización a la persona empleadora que incumpla** con lo dispuesto por la fracción XXXIV del artículo 132 de esta Ley, con esta incorporación se fortalece la eficacia de la norma, al permitir un mecanismo real de cumplimiento de las personas empleadoras para llevar a cabo la correcta implementación del nuevo registro electrónico.

On the other hand, in its final wording, the bill adopts the amendment to Article 61 by eliminating the word “up to” eight hours, which constitutes a significant change that provides greater clarity regarding **the length of the working day: eight hours for daytime work, seven hours for nighttime work, and seven and a half hours for mixed shifts**. Regarding the electronic record introduced through the addition of subsection XXXIV to Article 132, the bill incorporates a paragraph stating that **“the content of the electronic record shall constitute full evidence if it is proven that it was agreed upon between the worker and the employer.”** This grants full evidentiary value to the electronic record of working hours, providing legal certainty and reducing discretion in the event of labor disputes, while protecting workers by allowing them to clearly demonstrate hours worked and ensuring fair compensation

Finally, the bill introduces subsection IV Bis to Article 994 in order to impose **a fine ranging from 250 to 5,000 Units of Measurement and Update (UMA) on employers who fail to comply** with the provisions of subsection XXXIV of Article 132 of this Law. This addition strengthens the effectiveness of the regulation by establishing a real enforcement mechanism to ensure proper implementation of the new electronic record system by employers.



# Contáctanos

## Adrián Bueno

Socio Director de Legal  
[abueno@bakertilly.mx](mailto:abueno@bakertilly.mx)

## Lilliana González

Asociada de Legal  
[lgflores@bakertilly.mx](mailto:lgflores@bakertilly.mx)

## Oficina corporativa

Insurgentes Sur No. 1787 piso 4,  
Col. Guadalupe Inn, C.P. 01020  
Alcaldía Álvaro Obregón,  
CDMX, México.

T. (+52) 55 5801 3046

E. [info@bakertilly.mx](mailto:info@bakertilly.mx)



[www.bakertilly.mx](http://www.bakertilly.mx)

Este documento es con fines de divulgación y de carácter informativo, de ninguna manera debe considerarse como una asesoría profesional, ni ser fuente para la toma de decisiones. En caso de tomarse decisiones sobre estos temas, deberán consultarse las disposiciones fiscales y legales que resulten aplicables, así como contar con el apoyo u opinión de un profesionista calificado.

BT CDMX, S.C. trading as Baker Tilly is a member of the global network of Baker Tilly International Ltd., the members of which are separate and independent legal entities.

**Now, for tomorrow**