



Iniciativa de Reducción a 40 Horas

¿Qué se Propone Reformar?

La iniciativa propone reformar el artículo 123, apartado A, fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (“CPEUM”), así como diversos de la Ley Federal del Trabajo (“LFT”).

¿A quién le Impacta?

A todas las personas empleadores, sobre todo aquellos que tengan actualmente pactadas jornadas mayores a 40 horas con las personas trabajadoras.

¿En qué Consiste el Cambio?

En la reducción de la jornada laboral semanal de 48 (cuarenta y ocho) a 40 (cuarenta) horas de manera paulatina hasta 2030.

- Jornada laboral máxima de 40 horas semanales.
- Nuevas reglas sobre el trabajo extraordinario, incluyendo:
 - Límite semanal de 12 horas.
 - Distribución máxima de 4 (cuatro) horas diarias en 4 (cuatro) días a la semana.
 - Pago de 100% adicional por tiempo extraordinario.
 - Pago de 200% adicional si se exceden los límites permitidos.
 - Se prohíbe trabajar tiempo extraordinario mas de 4 (cuatro) días a la semana.
- Prohibición absoluta del trabajo extraordinario para menores de 18 años.

¿Se Mantiene la Jornada Diurna, Mixta y Nocturna?

Duración diaria de hasta: 8 (ocho) horas diurna, 7 (siete) horas nocturna, 7.5 (siete horas y media) horas mixta.

¿Se Puede Distribuir la Jornada Ordinaria en 6 Días a la Semana o solo en 5?

Así es, siempre y cuando se respeten los nuevos límites máximos de las horas extraordinarias.

¿Cuándo Entra en Vigor?

La entrada en vigor será escalonada a partir del 1 de enero de 2026.

- 2026 – 48 horas semanales.
- 2027 – 46 horas semanales.
- 2028 – 44 horas semanales.
- 2029 – 42 horas semanales.
- 2030 – 40 horas semanales.

40-Hours Workweek Initiative

What is Proposed to be Amended?

The initiative proposes to amend Article 123, Section A, Subsection IV of the Political Constitution of the United Mexican States (“CPEUM”), as well as various provisions of the Federal Labor Law (“LFT”).

Who does it Impact?

It affects all employers, specially those who currently have employees working more than 40 hours per week.

What is the Nature of the Change?

In the gradual reduction of the weekly working hours from 48 (forty eight) to 40 (forty) hours, to be implemented progressively through 2030.

- Maximum working week of 40 hours.
- New rules on overtime work, including:
 - A weekly limit of 12 hours.
 - A maximum distribution of 4 (four) hours per day over 4 (four) days.
 - Payment of an additional 100% for overtime.
 - Payment of an additional 200% if the permitted limits are exceeded.
 - It is prohibited to work overtime more than 4 (four) days a week.
- Total prohibition of overtime work for persons under 18 years of age.

Are the Daytime, Mixed, and Nighttime Working Shifts Maintained?

Daily duration of up to: 8 (eight) hours for daytime work, 7 (seven) hours for nighttime work, and 7.5 (seven and a half) hours for mixed work.

Can the Ordinary Working Schedule be Distributed over Six Days a Week, or only Five?

Yes, provided that the new maximum limits on overtime hours are respected.

When will it Come into Force?

The entry into force will be gradual, starting on January 1st, 2026.

- 2026 – 48 weekly hours.
- 2027 – 46 weekly hours.
- 2028 – 44 weekly hours.
- 2029 – 42 weekly hours.
- 2030 – 40 weekly hours.

¿Qué Obligaciones Adicionales Tendrán los Patrones?

Contar con un registro electrónico para la jornada laboral (inicio y fin) y proporcionarla a la autoridad cuando se requiera. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (“STPS”) podrá emitir disposiciones para su aplicación o excepción.

¿Qué Prohibiciones Adicionales Tendrán los Patrones?

No podrán exceder 4 horas adicionales por semana. El total diario (ordinaria + extra) no podrá superar 12 horas. Se paga 200% adicional.

Prohibición absoluta del trabajo extraordinario para menores de 18 años.

¿Qué Riesgos Tengo como Patrón Si Incumplo?

El exceder las jornadas extraordinarias máximas podría derivar en:

- a) Pago de tiempo extra al 200% para las personas trabajadoras afectadas.
- b) Sanciones por parte de la STPS en caso de una inspección de Condiciones Generales de Trabajo.
- c) Posible responsabilidad penal por el delito de explotación laboral.

Autores



Jaime Rodríguez
Partner
Labor and Employment
✉ jrodriguez@ibarrapg.com



Lino Parrales
Law Clerk
Labor and Employment
✉ lparrales@ibarrapg.com

What Additional Obligations will Employers Have?

Implement an electronic registry of work hours (start and end times) and provide such records to the authority when required. The Ministry of Labor and Social Welfare (“STPS”) may issue provisions for its application or exceptions.

What Additional Prohibitions will Employers Have?

Employers may not exceed an additional four overtime hours per week. The total daily working time (ordinary plus overtime) may not exceed 12 hours. Such overtime shall be paid at an additional 200%.

Overtime work is absolutely prohibited for persons under 18 years of age.

What Risks do I Face as an Employer if I Fail to Comply?

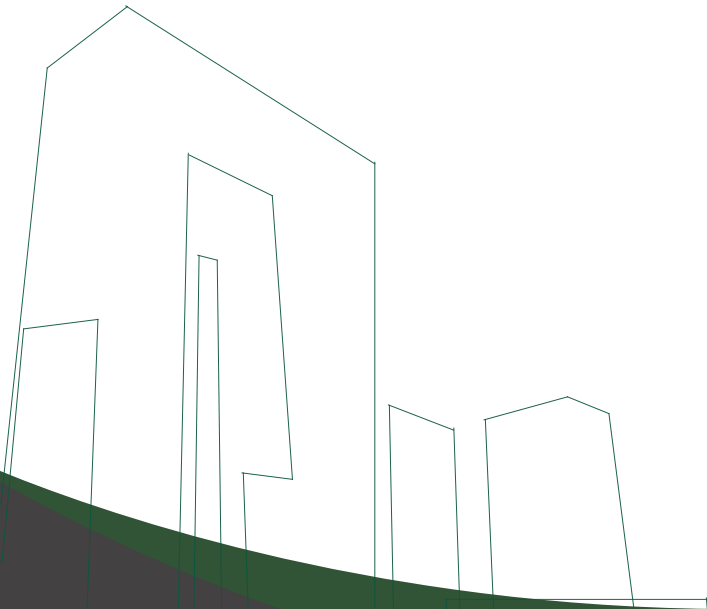
Exceeding the maximums of overtime allowed could derive in:

- a) Payment of overtime at a rate of 200% to affected personnel.
- b) Fines by the STPS in the event of an audit of employment conditions.
- c) Potential criminal charges of labor exploitation.

Authors



Alonso De la Vallina
Associate
Labor and Employment
✉ adelavallina@ibarrapg.com



 (+52) 55 5202 0717

 info@ibarrapg.com

 ibarrapg.com

 Paseo de los Tamarindos 400-A, 27th floor,
Bosques de las Lomas, 05120, Mexico City.