

---

# Principales Cambios en Materia Laboral

Ley Federal del Trabajo y STPS | 2026 – 2030







Junio 2026 | Documento ejecutivo para directivos



**LEASNI**  
— CONSULTORIA FISCAL —

# Contenido

---

-  Reducción gradual de la jornada laboral
-  Registro electrónico obligatorio
-  Nuevas reglas para horas extraordinarias
-  Flexibilidad en distribución de jornada
-  Mayor vigilancia e inspección de la STPS
-  Adecuación de contratos y políticas internas

---

*Incluye: impacto por área (RH, Compliance, Sindicatos, Seguridad e Higiene)*

# 01 Reducción Gradual de la Jornada Laboral

*El cambio más relevante de la reforma 2026*

48



40

horas semanales

Transición 2026 – 2030

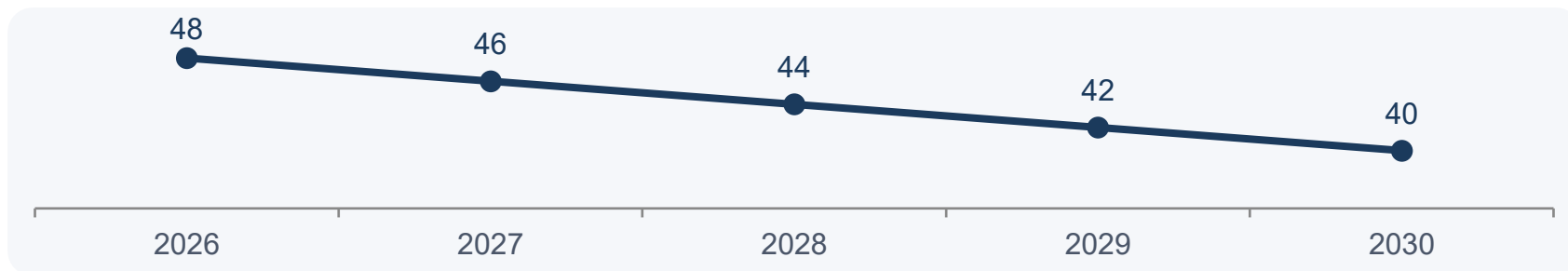
## Aspectos clave:

- La reforma establece una transición gradual de 5 años (2026–2030)
- En 2026 la jornada legal continúa en 48 horas semanales como periodo de preparación
- No se reducen salarios ni prestaciones por la disminución de horas
- Las empresas deben planificar desde ahora la reestructuración operativa

En 2026, la jornada máxima sigue siendo de 48 horas. Este año funciona como periodo de adaptación para empresas y trabajadores.

# Calendario de Transición 2026 – 2030

Año	Jornada Máxima Semanal	Reducción vs. Actual	Etapas
<b>2026</b>	48 horas	—	Preparación y adaptación
<b>2027</b>	46 horas	-2 horas	Primera reducción
<b>2028</b>	44 horas	-4 horas	Implementación progresiva
<b>2029</b>	42 horas	-6 horas	Ajuste avanzado
<b>2030</b>	<b>40 horas</b>	<b>-8 horas</b>	<b>Meta final cumplida</b>



## 02 Registro Electrónico Obligatorio

1

### Hora de Entrada

Registro preciso del inicio de la jornada laboral de cada trabajador

2

### Hora de Salida

Documentación del término de la jornada y tiempo extra, si aplica

3

### Tiempo Laborado

Cálculo del tiempo efectivamente trabajado por cada empleado

### Obligaciones del patrón

- Implementar mecanismos electrónicos de registro
- Mantener información disponible para inspecciones de la STPS
- El incumplimiento puede generar multas importantes

## 03 Nuevas Reglas para Horas Extraordinarias

**12**

horas/semana

Máximo de horas  
extras por semana

**4**

horas/día

Máximo de horas  
extras por día

**4**

días/semana

Días con tiempo  
extraordinario  
permitidos

**100%**

adicional

Pago mínimo al doble  
del salario ordinario

*La reforma modifica los límites de trabajo extraordinario para proteger al trabajador y establecer reglas claras de compensación.*

# 04 Flexibilidad en la Distribución de la Jornada

Se permite que patrón y trabajador acuerden la distribución de las horas semanales, siempre respetando los límites legales y descansos obligatorios.



## Esquemas laborales flexibles

Adaptados al sector, tipo de actividad y necesidades operativas de cada empresa



## Acuerdo bilateral

Patrón y trabajador negocian conjuntamente la distribución semanal de horas



## Respeto a límites legales

Toda distribución debe cumplir con los máximos de jornada y los descansos obligatorios

*Esta flexibilidad abre oportunidades para mejorar la productividad y el bienestar laboral, adaptándose a las necesidades de cada industria.*

# 05 Mayor Vigilancia e Inspección por la STPS



## Papel de la STPS en 2026

- Supervisar la implementación gradual de la reforma
- Verificar registros de asistencia
- Revisar cumplimiento de jornadas y horas extras
- Aplicar sanciones por incumplimiento



## Riesgos de Incumplimiento

- Multas significativas según la gravedad y reincidencia
- Sanciones más severas por riesgo al trabajador
- Inspecciones documentales y físicas
- Número de trabajadores afectados es factor agravante

La autoridad considera reincidencia, gravedad del incumplimiento y riesgo generado al trabajador al determinar sanciones.

# 06 Adecuación de Contratos y Políticas Internas

## Contratos Individuales

Revisar y actualizar cláusulas de jornada, horarios y compensaciones

## Contratos Colectivos

Negociar con sindicatos las adecuaciones necesarias para la transición

## Reglamentos Interiores

Ajustar políticas de asistencia, puntualidad y disciplina

## Sistemas de Nómina

Actualizar cálculos de jornada, horas extras y control de asistencia

*Las empresas deben completar estas adecuaciones para adaptarse a la reducción progresiva de la jornada entre 2027 y 2030.*

# Aspectos que NO Cambian en 2026

*Es importante distinguir lo que permanece vigente durante este año de transición*



No existen todavía dos días obligatorios de descanso por semana



La jornada máxima sigue siendo de 48 horas durante 2026



No se reducen salarios ni prestaciones por la futura disminución de horas laborales

**2026 es el año de preparación. Los cambios operativos comienzan formalmente en 2027.**



# Impacto en Recursos Humanos

## Acciones Recomendadas

- Diagnóstico de puestos críticos
- Medir horas efectivamente trabajadas por área
- Identificar riesgos de sobrecarga laboral
- Diseñar planes de contratación o redistribución
- Actualizar procesos de reclutamiento
- Capacitar mandos medios sobre nuevos límites

## Riesgos para RH

- Demandas por jornadas excedentes
- Reclamaciones por horas extras no pagadas
- Incremento en rotación por mala gestión de cargas laborales

Principales impactos: revisar plantillas y cargas de trabajo, actualizar contratos y manuales, adecuar sistemas de control de asistencia, revisar esquemas de turnos y trabajo extraordinario.



# Cumplimiento Patronal (Compliance Laboral)

## Documentación Requerida

- Contratos individuales y colectivos
- Reglamento Interior de Trabajo
- Recibos de nómina
- Registros de asistencia
- Evidencias de capacitación
- Comisiones mixtas obligatorias

## Recomendaciones

- Realizar auditorías laborales internas
- Implementar controles electrónicos confiables
- Mantener expedientes laborales completos
- Prepararse para inspecciones documentales y físicas

La STPS fortalecerá la vigilancia en: registros de asistencia, pago correcto de horas extraordinarias, descansos obligatorios, contratos laborales, condiciones de trabajo y cumplimiento de NOM laborales.



# Sindicatos y Relaciones Laborales

## Temas Relevantes

- Negociación de esquemas de jornada
- Adecuación de contratos colectivos
- Revisión de cargas de trabajo
- Protección de salarios y prestaciones

## Aspectos a Negociar

- Distribución semanal de horarios
- Cobertura de vacantes
- Nuevos turnos y esquemas de productividad
- Programas de capacitación

## Buenas Prácticas

- Mesas permanentes de diálogo
- Compartir información operativa con sindicatos
- Documentar acuerdos y modificaciones
- Anticipar conflictos por redistribución

Riesgos colectivos: conflictos por redistribución de jornadas, inconformidades por aumento de cargas, solicitudes de contratación adicional.



# Seguridad e Higiene y NOM-035

## Impacto de la Reforma

La reducción gradual de la jornada tiene efectos directos en:

- Fatiga laboral
- Riesgos ergonómicos
- Accidentes por exceso de horas trabajadas
- Factores de riesgo psicosocial

## Relación con NOM-035

Jornadas más cortas y control del tiempo trabajado reducen:

- Estrés laboral
- Sobrecarga de trabajo
- Jornadas extensas
- Falta de equilibrio vida-trabajo

## Indicadores a Monitorear

Horas extras  
por trabajador

Accidentes  
incapacitantes

Ausentismo

Rotación

Incidencias  
por fatiga

# Resumen Ejecutivo: 5 Prioridades para 2026

1

## Preparar la transición

Hacia jornadas laborales más cortas, planificando recursos y operaciones

2

## Fortalecer controles

Sistemas de control de asistencia y tiempo trabajado con mecanismos electrónicos

3

## Revisar horas extras

Cumplimiento de los nuevos límites de horas extraordinarias y descansos

4

## Actualizar documentación

Contratos, reglamentos y contratos colectivos alineados a la reforma

5

## Reforzar seguridad

Programas de salud, prevención de riesgos psicosociales y bienestar

*Las organizaciones que se anticipen a estos cambios minimizarán contingencias ante la STPS.*

---

# Plan de Cumplimiento Laboral 2026–2030

La mejor práctica es crear un plan integral con responsables de:

RH

Jurídico

Operaciones

Nómina

Seguridad  
e Higiene

Relaciones  
Laborales

*Anticipar los cambios y evitar contingencias ante la STPS*