



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

C. LAURA ITZEL CASTILLO JUÁREZ
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
DE LA CÁMARA DE SENADORES DEL
HONORABLE CONGRESO DE LA UNIÓN
PRESENTE

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 71, fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, me permito someter por su conducto, ante esa Honorable Asamblea, la Iniciativa con **PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, en materia de reducción de la jornada laboral, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El trabajo es una actividad que dignifica al ser humano y constituye un elemento esencial para el desarrollo individual y colectivo; sin embargo, esta labor no debe representar una carga física ni psicosocial excesiva para quien la desempeña, por lo que es imprescindible garantizar un equilibrio entre el trabajo y el descanso digno y reparador, a fin de salvaguardar la salud, el bienestar y la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Uno de los pilares para la transformación del país es el cambio de condiciones en materia del trabajo, de manera que sea más justo y humano. En los gobiernos de la Cuarta Transformación se han impulsado diversas reformas en materia laboral hacia



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

esa dirección, por ejemplo, el aumento en días de vacaciones, el incremento al salario mínimo, la democratización de los sindicatos y la libertad de asociación, la regulación de la subcontratación y la protección de trabajadores de plataformas digitales, por mencionar algunas.

La presente iniciativa se inscribe dentro de este cúmulo de reformas que busca ser un parteaguas en la vida de millones de mexicanas y mexicanos, con el propósito de fortalecer los derechos de la clase trabajadora y las condiciones de trabajo de aquellos que, día tras día, con su esfuerzo y dedicación sostienen la economía, comunidades y constituyen el tejido social de nuestro país.

Jornada laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que el número de horas trabajadas es un factor determinante para alcanzar el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral. Desde el siglo XIX, se reconoció que las jornadas laborales excesivas son perjudiciales para la salud de las personas trabajadoras y de sus familias¹. Hoy en día, diversas investigaciones confirman que laborar regularmente más de cuarenta y ocho horas a la semana afecta la salud física y mental, reduce la productividad individual y genera un entorno laboral menos eficiente².

¹ <https://www.ilo.org/es/media/402931/download>

² L. Golden: The effects of working time on productivity and firm performance: A research synthesis paper, documento de trabajo núm. 33, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo (Ginebra, OIT, 2012).



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

La fatiga crónica, el agotamiento emocional y la disminución de la motivación son consecuencias frecuentes de jornadas prolongadas. A su vez, estas condiciones pueden derivar en trastornos físicos, mentales y sociales que comprometen el bienestar general de las personas trabajadoras.

La OIT advierte que el estrés relacionado con el trabajo ocurre cuando las exigencias del entorno laboral exceden las capacidades, recursos o necesidades de la persona trabajadora, o bien cuando sus conocimientos y habilidades no coinciden con las expectativas de la cultura organizacional de una empresa³. Por otra parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés laboral como un conjunto de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales frente a exigencias profesionales que superan las capacidades de la persona trabajadora para responder adecuadamente⁴. Con base en lo anterior, se puede destacar que ambos organismos internacionales coinciden en que este fenómeno representa una amenaza para la salud pública.

Frente a este panorama, la calidad y la cantidad del tiempo libre adquieren una relevancia fundamental para preservar la salud y el equilibrio psicosocial de las personas. Por ello, la presente iniciativa tiene como propósito reducir las jornadas laborales excesivas que, en muchos casos, perpetúan condiciones de vida desgastantes, incrementan los riesgos de enfermedad y profundizan el estrés asociado al trabajo.

³ <https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

⁴ <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf>



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Las recientes reformas a la Ley Federal del Trabajo han representado avances significativos hacia un modelo más justo, incluyente e igualitario; entre ellas, destaca el incremento en el número de días de vacaciones, reforma que reconoció el derecho al descanso como un componente esencial para el desarrollo integral, la convivencia familiar, la recreación y la productividad laboral.

Esta propuesta busca dar continuidad a esa transformación mediante la adecuación de la jornada laboral a los estándares internacionales y a las necesidades reales de las personas trabajadoras en México. Se trata de una medida que no solo responde a criterios de justicia social, sino que también contribuye a construir una economía más productiva, saludable y humana; es decir a lograr el objetivo de este gobierno, la prosperidad compartida.

Convenio 47 de la OIT sobre la Semana de Cuarenta Horas.

El 4 de junio de 1935, la OIT adoptó el “Convenio 47 sobre la Semana de Cuarenta Horas”⁵, con el objetivo de reducir las jornadas excesivamente largas y favorecer el equilibrio entre la vida laboral y personal. Este instrumento establece una condición mínima indispensable para garantizar el bienestar de las personas trabajadoras.

De acuerdo con la OIT, reducir la jornada laboral mejora la salud y seguridad de las personas trabajadoras, facilita la conciliación familiar, promueve la igualdad de

⁵ https://nomlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312192:NO



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

género, aumenta la productividad y fortalece la sindicalización y la negociación colectiva.

En la misma línea, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha señalado que acortar la jornada laboral es una estrategia clave para mejorar el bienestar de la clase trabajadora y aumentar la productividad. En promedio, los empleados de tiempo completo en los países miembros trabajan 37.1 horas semanales⁶, una cifra menor a la jornada estándar de 40 horas, lo que demuestra que una menor carga horaria puede ir de la mano con una mayor calidad de vida y una mayor eficiencia en el trabajo.

La OCDE subraya que las jornadas laborales más cortas pueden compensarse en términos de productividad, mitigando impactos negativos en costos salariales o empresariales⁷. A partir de ello, dicha organización internacional ha identificado los siguientes beneficios en la reducción de la jornada laboral⁸:

- Aumento del bienestar y la productividad de las personas trabajadoras.
- Mayor capacidad para atraer y retener talento.
- Incremento de la participación de las mujeres, favoreciendo la igualdad de género.
- Desarrollo de una fuerza laboral más diversa y flexible.

⁶ <https://ilostat.ilo.org/topics/working-time/>

⁷ <https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/reduccion-jornada-laboral-generado-crisis-otros-paises-ocde-20250521-759999.html#:~:text=4:00%20min-La%20reducci%C3%B3n%20de%20jornada%20laboral%20no%20ha%20generado%20crisis%20en,por%20sectores%2C%20entre%20otros%20aspectos.&text=E2%80%9CNo%20tenemos%20evidencia%20de%20que,debajo%20de%20las%2040%20horas%E2%80%9D.>

⁸ <https://jornadalaboral.diputados.gob.mx/wp-content/uploads/2023/11/P-Mario-Roldan.pdf>



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

- Mejora en la toma de decisiones familiares y personales.
- Fomento de la salud física y mental.
- Mejor acceso y calidad de los servicios públicos gracias a sociedades más equilibradas.

Así, diversos estudios han demostrado que no existe una relación directa entre el número de horas trabajadas y el nivel de productividad; muchos países con jornadas laborales más cortas presentan una productividad significativamente más alta por hora trabajada en comparación con países donde se trabaja más tiempo. Esto refuerza la idea que trabajar más no necesariamente significa producir más.

Para ilustrar esta tendencia, a continuación, se presentan datos de algunos países según su número de horas anuales trabajadas y su Producto Interno Bruto (PIB) por hora trabajada:

Países con menos horas trabajadas y alta productividad		
País	Horas anuales trabajadas	PIB por hora trabajada (USD)
Estados Unidos	1,799	107.03
España	1,632	102.54
Francia	1,500	99.76
Noruega	1,418	103.38
Países Bajos	1,413	102.69
Dinamarca	1,380	106.09
Alemania	1,343	106.46



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Países con más horas trabajadas y menor productividad		
País	Horas anuales trabajadas	PIB por hora trabajada (USD)
México	2,207	92.4
Costa Rica	2,171	116
Rusia	1,965	112.3
Chile	1,953	110.6
Grecia	1,949	99.8
Corea del Sur	1,872	121.26

Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE *"Horas trabajadas 2023"*⁹ y *"PIB por hora trabajada 2022"*.¹⁰

La OCDE mide la eficiencia del tiempo laboral mediante el "Producto Interno Bruto por hora trabajada", que refleja tanto las habilidades de los trabajadores como el uso del capital y la tecnología. Países con jornadas más cortas, como Alemania, Países Bajos y Dinamarca, muestran mayor productividad por hora que naciones con largas jornadas como México, Costa Rica o Colombia. Esto evidencia que trabajar menos, con buenas condiciones laborales y eficiencia organizativa, puede mejorar el desempeño económico.

⁹ <https://www.oecd.org/en/data/indicators/hours-worked.html>

¹⁰ <https://www.oecd.org/en/data/indicators/gdp-per-hour-worked.html>



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

PROMEDIO DE HORAS SEMANALES TRABAJADAS POR PERSONA



Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT, 2024.

Impacto en la participación laboral de las mujeres

La naturaleza de los roles sociales que aún siguen vigentes en un tramo importante de nuestra población, obliga a las mujeres a que sigan destinando más tiempo a las labores del hogar y de cuidados de otras personas que al trabajo remunerado, un efecto inmediato estimable, es que puedan aumentar su participación laboral dado que son ellas quienes buscan una mayor flexibilidad en el trabajo.

Lo anterior, se ilustra con los datos de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2024 del Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), donde se reporta que las mujeres dedicaron 42.2 horas en promedio a la semana al trabajo remunerado, en tanto que los hombres destinaron en promedio 51.3 horas, una diferencia de 9.2 horas semanales; en cuanto a las horas dedicadas a las actividades no remuneradas del hogar y cuidados, las mujeres reportaron 47.2



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

horas en promedio a la semana, mientras que los hombres solo 21.4 horas, con una diferencia de 25.8 horas semanales.

Por su parte, con datos de la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC) 2022, también del INEGI se comprueba que son las mujeres las que más se dedican a los cuidados, pues de un total de 31.7 millones de personas que brindan cuidados, el 75.1% son mujeres (equivalente a 23.6 millones) y solo el 24.9% son hombres que cuidan (7.8 millones).

Diversos estudios en la literatura económica¹¹ apuntan a que las mujeres buscan mayor flexibilidad laboral después del nacimiento del primer hijo o hija (conocido este fenómeno como *child penalty*), puesto que son las cuidadoras principales, de tal forma que se observa cómo su participación, sus horas trabajadas e ingresos laborales disminuyen. Para el caso particular de Latinoamérica y México, los estudios¹² también han encontrado que las mujeres buscan empleos que les brinden la posibilidad para dedicar tiempo a los cuidados y trabajo del hogar.

En el caso de las mujeres y dadas sus características de exigencia en cuestión de tiempo por la responsabilidad adquirida en materia de cuidados, se ven

¹¹ Berniell, I., Berniell, L., de la Mata, D., Edo, M., & Marchionni, M. (2021). *Gender gaps in labor informality: The motherhood effect*. *Journal of Development Economics*, 150, 102599. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2020.102599>
Kleven, H., Landais, C., & Søgaard, J. E. (2018). *Children and gender inequality: Evidence from Denmark* (NBER Working Paper No. 24219). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w24219>
Goldin, C. D., & Katz, L. F. (2016). *A Most Egalitarian Profession: Pharmacy and the Evolution of a Family-Friendly Occupation*. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 705-746. <https://doi.org/10.1086/685505>

¹² Marchionni, M., & Pedrazzi, J. (2023). *The last hurdle? Unyielding motherhood effects in the context of declining gender inequality in Latin America* (Documento de Trabajo CEDLAS No. 321). Universidad Nacional de La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales.

Campos-Vázquez, R. M., Rivas-Herrera, C., Alcaraz, E., & Martínez, L. A. (2022). The effect of maternity on employment and wages in Mexico. *Applied Economics Letters*, 29(21), 1975-1979. <https://doi.org/10.1080/13504851.2021.1967272>

Aguilar-Gomez, S., Arceo-Gomez, E. O., & De la Cruz Toledo, E. (2019). *Inside the black box of child penalties: Unpaid work and household structure*. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3497089>



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

imposibilitadas para insertarse en sectores altamente remunerados, derivado entre otros factores, de la necesidad de tiempo extra en los centros de trabajo.

De tal manera que la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI reporta una tasa de participación de 74.0% para los hombres y de sólo 45.6% para las mujeres; esto ilustra que, pese a que en las últimas décadas ha habido gran avance en la inserción laboral de las mujeres, aún persiste una enorme brecha en la participación que podría disminuir si la jornada laboral en el país se reduce como lo propone la presente iniciativa.

Así, la propuesta incentiva a que dicha flexibilidad laboral se dé en el mercado formal, de manera que su búsqueda deje de ser sinónimo de precarización para el trabajo femenino.

Experiencia Internacional

Si bien no existen convenios recientes sobre alguna recomendación acerca de la jornada laboral, se han advertido riesgos a la salud ante jornadas de trabajo excesivas; al tiempo que la tendencia en diversos países alrededor del mundo ha transitado por reducir la jornada laboral para que las personas trabajadoras puedan gozar del equilibrio entre la vida laboral y personal, dignificando sus condiciones de trabajo.

España



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

El 4 de abril de 1919, tras una huelga en la compañía “La Canadiense”¹³, se estableció la primera jornada máxima legal de 48 horas semanales, reduciendo considerablemente las jornadas previas que alcanzaban hasta 12 horas diarias durante seis días a la semana, propias de la Revolución Industrial. Posteriormente, un decreto de 1981 sentó las bases para consolidar la jornada de 40 horas en 1983¹⁴, marcando un avance importante en las condiciones laborales y en la democratización del país.

Desde entonces, aunque la jornada máxima legal ha permanecido en 40 horas semanales, en numerosos convenios colectivos se han negociado jornadas más reducidas. En comunidades autónomas como el País Vasco, Navarra y Cataluña, la jornada pactada ya ronda las 37.5 horas semanales. Este promedio se obtiene de un análisis de 2,405 convenios colectivos que regulan las condiciones laborales en más de 765,000 empresas, con un total de 7.4 millones de personas trabajadoras¹⁵.

Más recientemente, en 2023 la jornada media pactada a nivel nacional fue de 38.3 horas semanales, lo que refleja una tendencia generalizada hacia la reducción de la jornada laboral¹⁶. Así, entre el 10 de abril y el 7 de mayo de 2023, la ciudad de Valencia implementó un proyecto piloto para evaluar una semana laboral de cuatro días, equivalente a 32 horas semanales. Durante cuatro semanas consecutivas, coincidiendo con varios lunes festivos, se redujo la jornada para estudiar el impacto

¹³ <https://webs.ucm.es/BUCM/tesis/19911996/H/0/AH0024301.pdf>

¹⁴ <https://www.ilo.org/es/meetings-and-events/reduccion-de-la-jornada-laboral-en-espana-objetivos-y-debate-actual>

¹⁵ https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/CCT/welcome.htm

¹⁶ <https://efe.com/espana/2024-01-20/jornada-laboral-convenio-colectivo/>



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

en la salud, el bienestar, la conciliación familiar, la productividad y la economía local¹⁷.

El proyecto involucró a 2,100 participantes y contó con la colaboración de sindicatos y asociaciones empresariales, además de analizar indicadores medioambientales y económicos. Los resultados principales fueron¹⁸:

- **Mejora en salud y bienestar.**
- **Conciliación familiar y autocuidado.**
- **Incremento en actividades culturales y al aire libre.**
- **Impacto medioambiental positivo.**
- **Impulso a sectores económicos locales.**

Los sectores más impactados por esta reducción fueron hostelería, información y comunicaciones, comercio, así como el agrario, ganadero y pesquero, donde actualmente las jornadas superan las 38.5 horas semanales.

Chile

En 2023, Chile promulgó la Ley N.º 21.561, conocida como la *Ley de 40 horas*¹⁹, que estableció la reducción gradual de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales sin disminución salarial. Su implementación se lleva a cabo en tres etapas: en abril de 2024 la jornada se redujo a 44 horas; en 2026 llegará a 42; y

¹⁷ https://www.lasnaves.com/wp-content/uploads/2023/10/Informe_4Dies_Digital-4.pdf

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1191554&idParte=10426155&idVersion=2023-04-26>



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

finalmente, en 2028 se alcanzarán las 40 horas semanales. Esta reforma se suma a una trayectoria previa de reducción laboral iniciada en 2001, cuando la jornada legal pasó de 48 a 45 horas semanales, reflejando un avance constante hacia el bienestar de los trabajadores.

Por lo que hace a la regulación de las horas extraordinarias, la nueva legislación conserva el pago señalado en 50% sobre el sueldo convenido y añade la posibilidad que estas horas puedan ser compensadas con días de descanso adicionales al periodo vacacional establecido en la Ley.

La legislación distingue tres tipos de jornada laboral:

- **Ordinaria:** 40 horas semanales como máximo y no regula horario determinado.
- **Parcial:** La jornada es de 30 horas semanales, y máximo 10 horas al día.
- **Especial:** Es la estipulada para casos como tripulantes de vuelo, trabajadores del mar, entre otros, y tiene como jornada máxima 12 horas continuas.

Además, la ley introduce esquemas flexibles para distribuir la jornada como:

- La opción de trabajar cuatro días y descansar tres, con jornadas de hasta 10 horas diarias.
- La distribución de la jornada ordinaria con base en un promedio semanal de hasta 40 horas, en ciclos de dos, tres o cuatro semanas, siempre que se



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

establezcan previamente la duración del ciclo y la distribución diaria y semanal, sin exceder el promedio legal.

Quedan exceptuados de la limitación de la jornada ordinaria los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y los que trabajen sin supervisión inmediata, así como quienes desempeñen labores a bordo de naves pesqueras. En caso de controversia, cualquiera de las partes puede solicitar al Inspector del Trabajo que determine si un puesto está exento; dicha resolución puede ser impugnada ante un juez competente, quien resolverá en única instancia y sin juicio formal, tras audiencia a ambas partes.

Desde su entrada en vigor, los resultados en la sociedad han sido ampliamente positivos. Estudios del Ministerio del Trabajo reportan mejoras en la salud mental, conciliación familiar y satisfacción laboral, especialmente entre las mujeres, atribuibles a la reducción de la carga del trabajo no remunerado. Más de 5,400 empresas han adoptado voluntariamente la jornada reducida y recibido el distintivo “Sello 40 horas”, reportando mejoras en el clima laboral y un mayor compromiso del personal²⁰.

La reforma ha impulsado la participación laboral femenina, ofreciendo condiciones flexibles que permiten una mejor gestión de múltiples roles laborales y familiares. Destaca la implementación de bandas horarias que permiten a padres y madres de niños menores de 12 años adelantar o retrasar su jornada hasta dos horas,

²⁰ <https://www.mintrab.gob.cl/certificacion-empresas-40-horas/>



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

fomentando la corresponsabilidad y una distribución equitativa de las tareas de cuidado.

En el plano económico, no se han registrado pérdidas de empleo desde abril de 2024. Las empresas reportan niveles estables e incluso superiores de productividad, gracias a una mejor organización del tiempo y mayor motivación del personal. Asimismo, se observa una disminución del ausentismo, reducción de costos en salud laboral y un posible impulso al consumo interno por el aumento del tiempo libre disponible.

La experiencia chilena demuestra que una jornada laboral más corta y bien implementada puede mejorar la calidad de vida sin afectar negativamente la economía.

Por otra parte, la ley contempla diversas modalidades para adaptar la jornada laboral a las necesidades de empleadores y trabajadores:

- **Distribución en 4 días laborales:** A partir de abril de 2028, las 40 horas semanales podrán organizarse en cuatro días de trabajo por tres de descanso.
- **Promedio semanal de 40 horas:** Se permite la distribución de la jornada en ciclos de hasta cuatro semanas, siempre que su promedio no exceda las 40 horas.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

- **Compensación de horas extraordinarias:** Las horas extras podrán compensarse con hasta cinco días adicionales de descanso al año, otorgando una hora y media de descanso por cada hora extra trabajada.
- **Bandas horarias para padres y madres:** Padres y madres de niños menores de 12 años podrán adelantar o retrasar su jornada laboral hasta en dos horas para facilitar la conciliación familiar.

Para evitar impactos negativos en los ingresos, la ley establece²¹:

- **Prohibición de reducción salarial:** La disminución de la jornada no implica reducción proporcional del salario.
- **Incorporación automática:** Las modificaciones legales se entienden incorporadas de pleno derecho a los contratos individuales, colectivos y a los reglamentos internos de las empresas.
- **Adecuación proporcional en ausencia de acuerdo:** Si no se llega a un acuerdo sobre cómo implementar la reducción, el empleador deberá ajustarla de forma proporcional.

Francia

En 1936, la jornada laboral en Francia se redujo a 40 horas semanales como resultado de las fuertes movilizaciones obreras y las negociaciones del Frente Popular mediante los Acuerdos de Matignon. Antes de esta reforma, la jornada habitual era mucho más larga, generalmente entre 48 y hasta 60 horas semanales,

²¹ <https://www.mintrab.gob.cl/40horas/>



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

con jornadas diarias de 10 a 12 horas en muchos sectores industriales. Aunque ya existían intentos previos de reducción como la ley de 1919, que establecía una jornada de 48 horas, en la práctica las jornadas extensas seguían siendo comunes.

La reducción a 40 horas en 1936 representó un avance histórico para mejorar las condiciones laborales y distribuir mejor el trabajo ante el desempleo.

Entre 1998 y 2000, se aprobaron las Leyes Aubry I y II, que redujeron la jornada laboral a 35 horas semanales. Esta reforma se implementó de manera gradual con el objetivo de mejorar la calidad de vida, aumentar el empleo y redistribuir el trabajo. Para facilitar la adaptación de empresas y trabajadores, el gobierno francés estableció periodos transitorios y bonificaciones fiscales, especialmente dirigidas a pequeñas empresas y sectores más vulnerables.

El proceso de implementación se dividió en dos etapas²²:

- **Primera etapa (1998 - Ley Aubry I):** Reducción progresiva de la jornada para empresas con más de 20 empleados. Se incentivó la negociación colectiva para definir cómo aplicar la reducción sin pérdida salarial.
- **Segunda etapa (2000 - Ley Aubry II):** Extensión de la obligación a empresas de 20 o menos empleados, con un calendario de implementación gradual.

Mecanismo de Reducción del Tiempo de Trabajo (RTT)²³:

²² https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/264/AIS_264.pdf

²³ https://www.uso.es/wp-content/uploads/2024/12/Ana%CC%81lisis-de-la-reduccio%CC%81n-y-distribucio%CC%81n-de-la-jornada-laboral-en-Espan%CC%83a_Syndx_USO_2024.pdf



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Aunque la ley estableció una jornada semanal de 35 horas, en la práctica muchas empresas mantuvieron jornadas de 39 horas mediante el mecanismo de RTT, que compensa el excedente de horas con días de descanso en lugar de pago por horas extra. Este modelo excluye a directivos, trabajadores del sector público y agrícola, y su implementación ha sido desigual entre sectores y convenios colectivos, generando diferencias en el acceso a esos derechos. Si bien el sistema ha sido criticado por beneficiar más a las empresas, también ha mejorado la conciliación entre vida laboral y personal, especialmente en sectores con fuerte presencia sindical, donde se logró generar nuevos empleos. No obstante, las pequeñas empresas enfrentaron mayores dificultades para adaptarse al nuevo modelo por su limitada capacidad de negociación.

Finalmente, como resultados se pueden identificar los siguientes²⁴:

1. **Creación de empleo:** La reducción a 35 horas generó aproximadamente 350,000 empleos adicionales entre 1998 y 2003, especialmente beneficiando a jóvenes y mujeres, promoviendo una mejor distribución del trabajo.
2. **Mejora en calidad de vida y conciliación laboral-familiar:** El aumento del tiempo libre mejoró la calidad de vida personal y familiar, redujo el estrés y fortaleció un ambiente laboral más equilibrado.
3. **Flexibilidad mediante negociación colectiva:** Las empresas adaptaron los horarios a sus necesidades gracias a acuerdos sectoriales, modalidades de horas extras y esquemas flexibles, todo dentro del marco legal.

²⁴ https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/264/AIS_264.pdf



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

4. **Impacto positivo en productividad:** Sectores que aplicaron la jornada de 35 horas mostraron mejoras en productividad debido a que los trabajadores estaban más descansados, enfocados y motivados.
5. **Bienestar social y diálogo:** La reforma fortaleció el diálogo social y la estabilidad laboral gracias a su implementación consensuada entre gobierno, sindicatos y empresarios.

Alemania

Históricamente, la reducción de la jornada laboral ha sido progresiva y fruto de negociaciones sindicales. En 1967 se estableció la jornada de 40 horas semanales, marcando el inicio de una estrategia centrada en mejorar la calidad de vida y fomentar el empleo. En 1977, el sindicato IG Metall promovió la jornada de 35 horas, y en 1984 una huelga de siete semanas con más de 300,000 trabajadores logró reducirla a 38.5 horas semanales.

Durante los años noventa, nuevas reducciones fueron acordadas: en 1993 se alcanzaron las 36 horas y en 1995 se implementó la jornada de 35 horas en el sector metalúrgico de Alemania Occidental sin reducción salarial. Aunque esta medida no se extendió legalmente a todo el país, se convirtió en modelo de referencia en otras industrias a través de convenios sectoriales.

En la actualidad, la jornada laboral estándar legal es de hasta 48 horas semanales; sin embargo, en la práctica, la mayoría de los trabajadores a tiempo completo laboran entre 35 y 40 horas semanales, gracias a la negociación colectiva sectorial



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

y al fuerte papel de los sindicatos. El país destaca por su enfoque en la flexibilidad laboral, permitiendo adaptaciones según las necesidades de las empresas y los trabajadores mediante acuerdos específicos, como los bancos de horas o la organización por turnos.

Aunque la legislación permite jornadas de hasta 48 horas, el promedio real es considerablemente menor. La cultura laboral alemana sigue promoviendo un equilibrio saludable entre vida personal y trabajo, acompañado de altos niveles de productividad y organización.

A finales de 2023, Alemania puso en marcha un proyecto piloto para evaluar la viabilidad de una semana laboral de cuatro días, basado en el modelo "100-80-100": 100% del salario, 80% del tiempo trabajado y 100% de la productividad. Coordinado por la organización 4 Day Week Global²⁵, involucró a 45 empresas de diversos tamaños y sectores durante seis meses.

Los resultados fueron positivos: el 73% de las empresas participantes expresaron su intención de mantener esta modalidad de forma permanente. Los empleados reportaron mejoras en su bienestar físico y mental, incluyendo una reducción del estrés y un mayor descanso, con un promedio de 38 minutos más de sueño por noche.

Principales beneficios obtenidos por las organizaciones y empleados:

²⁵ https://help.4dayweek.com/hubfs/Germany_4DW_Report.pdf



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

1. Desde el punto de vista económico

- La productividad se mantuvo o incluso aumentó en varias empresas.
- No se observaron impactos negativos en ingresos ni ganancias.
- Se mejoró la eficiencia reduciendo distracciones, reuniones y tareas innecesarias.

2. Desde la perspectiva organizacional

- Disminuyó la rotación de personal.
- Se facilitó el reclutamiento de talento.
- El 73% de las empresas planea continuar con el modelo.

3. Desde el punto de vista de los empleados

- Mayor satisfacción laboral.
- Mejoras en salud y bienestar:
 - Menor estrés (–89 minutos por semana).
 - Más actividad física (+1,848 pasos por semana).
 - Mejor calidad de sueño (+38 minutos por semana).
 - Mayor equilibrio entre vida laboral y personal.

4. Impacto social y cultural



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

- El programa generó un amplio debate nacional sobre su implementación a gran escala.
- Se reconoció como una iniciativa innovadora y progresista.

Alemania también cuenta con una estructura laboral que favorece modelos de trabajo flexibles. Alrededor del 27% de los trabajadores lo hacen a tiempo parcial²⁶, especialmente mujeres que buscan balance entre empleo y familia. En sectores como la industria automotriz y de tecnología, se han implementado esquemas de jornada flexible, permitiendo a los empleados adaptar sus horarios dentro de ciertos márgenes. Asimismo, el teletrabajo se consolidó tras la pandemia por SARS COV2, facilitando la conciliación al reducir los tiempos de traslado.²⁷

Colombia

Ese país está implementando una reducción progresiva de la jornada laboral, establecida por la Ley 2101 de 2021²⁸, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores sin afectar su remuneración. Esta reforma contempla una disminución gradual de la jornada semanal de 48 a 42 horas para el año 2026.

La implementación comenzó en 2021 y se desarrolla por etapas:

- En 2023, la jornada se redujo a 47 horas semanales.
- En 2024, a 46 horas.

²⁷ <https://www.ft.com/content/83903b17-08aa-4833-b3a5-e38288899b10>

²⁸ http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2101_2021.html



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

- En 2025, a 44 horas.
- En 2026, se alcanzarán las 42 horas semanales, sin reducción salarial.

Esta disminución progresiva ha tenido efectos positivos en el bienestar de los trabajadores, facilitando una mejor conciliación entre la vida laboral y personal. La reducción de horas ha contribuido a disminuir el estrés y la fatiga, permitiendo un equilibrio más saludable entre las responsabilidades profesionales y familiares. Además, al mantenerse el salario mensual, el valor de la hora ordinaria aumenta, representando un beneficio económico adicional.

Desde un enfoque de género, esta reforma representa un avance importante para las mujeres, quienes asumen mayoritariamente las labores domésticas y de cuidado no remunerado. La reducción de la jornada facilita una mejor conciliación entre empleo y responsabilidades familiares, ayudando a aliviar la "doble jornada" y promoviendo la igualdad de oportunidades laborales al facilitar la permanencia y el desarrollo de las mujeres en el mercado formal.

La implementación gradual, mediante fases anuales, ha permitido una mejor adaptación tanto por parte de las empresas como de los trabajadores. No obstante, esta ley aplica únicamente al sector privado, quedando excluidos los funcionarios públicos y trabajadores con horarios especiales.

Australia²⁹

²⁹ Ver: <https://www.fairwork.gov.au/employment-conditions/national-employment-standards>
https://en.wikipedia.org/wiki/National_Employment_Standards



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

El 1° de julio de 2009 entró en vigor la *Fair Work Act* que establece las 38 horas a la semana como la jornada estándar de tiempo completo, con dos días de descanso a la semana; dicha ley fue aplicable a casi todos los sectores regulados del país con algunas excepciones (como minería, salud y agricultura). En la misma, se estableció que las horas extras están permitidas, pero debe pagarse un 125% extra o más a la persona trabajadora. Una adición importante a esta Ley fue que se permite la flexibilidad laboral mediante acuerdos de trabajo y revisiones periódicas de las condiciones laborales.

Bélgica³⁰

En 2022, entró en vigor la reforma a la Ley del 16 de marzo de 1971 sobre el trabajo, donde se redujo la jornada laboral a 38 horas a la semana, con dos días de descanso obligatorio y opción de periodo de cuatro días laborales (esto último sólo mediante previa solicitud de la persona trabajadora y aprobación de la persona empleadora); dicha reforma aplicó a casi todos los sectores de la economía, con excepción de algunos con jornadas diferentes como salud o transportes. Las horas extras están permitidas bajo ciertas condiciones, las cuales pueden ser compensadas con pago extra o tiempo libre.

China³¹

³⁰ Ver: <https://del-law.be/newsletters-en/our-latest-del-law-newsletter-in-fr-dutch-and-eng-re-the-reform-of-the-belgian-labour-market-new-deal-in-effect-on-20-11-2022>

³¹ Ver: <https://www.asianlii.org/cn/legis/cen/laws/dotscorepotscowhowas1103>



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

En 1986, con la creación de un equipo de trabajo que se encargó de realizar las investigaciones sobre la viabilidad de la reforma, fue el primer paso para la implementación gradual de la reducción de la jornada laboral hasta el 1° de mayo de 1995 que se implementó la jornada de 40 horas para todas las empresas del Estado y sector privado; además, se estableció que la fecha final para su aplicación fuera enero de 1996 para instituciones gubernamentales, y en el caso de privadas, la fecha fue el 1° de mayo de 1997.

En dicha Ley, se establecieron dos días de descanso a la semana. Adicionalmente, se especificó que previo acuerdo con la persona trabajadora y/o sindicato, se puede negociar la extensión de una hora adicional a la jornada laboral, pero esta no debe nunca exceder de 3 horas al día ni 36 horas al mes.

Sin embargo, se contemplaron ciertas excepciones dadas las diferencias regionales y por industria, sobre todo en las denominadas Zonas Económicas Especiales; de esta manera, se establecieron tres diferentes sistemas para regular las horas de trabajo: 1) Estándar, 8 horas, 2 días de descanso; 2) Comprensivo, horario más flexible durante cierto periodo de tiempo para trabajos en los que la actividad varía estacionalmente; 3) Sistema no fijo, para aquellos trabajos en los que consideraron no es adecuado la organización en horas de trabajo, por ejemplo, trabajos por encargo o por obra.

Japón³²

³² Ver: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

En 2018 se publicó la Ley de Reforma del Estilo de Trabajo que modificó la Ley de Normas Laborales de 1947, con el objetivo de hacer efectiva la jornada de 40 horas a la semana. La jornada legal de 40 horas se adoptó desde 1987, pero en la práctica la jornada no se cumplía, con personas trabajando horas extra sin paga adicional; el alza en los problemas de salud asociados a la sobreexplotación laboral puso en la arena pública la necesidad de una reforma centrada en reforzar el cumplimiento de la jornada de 40 horas, el pago de las horas extras, así como el registro y monitoreo de las horas trabajadas y las condiciones laborales.

La última reforma se aplicó de forma paulatina, con fecha final para su efecto total para empresas grandes hacia el 1° de abril de 2020; en tanto que para las empresas medianas y pequeñas la fecha fue definida en torno del 1° de abril de 2023. Adicionalmente, se establecieron dos días de descanso obligatorio (que ya estaban en la Ley de 1987), con un descanso mínimo diario. Su ámbito de aplicación fue tanto para el sector público como privado. Se añadió también en la Ley el reforzamiento al monitoreo de las horas trabajadas y estándares laborales.

Portugal³³

El 23 de julio de 1996 entró en vigor una reforma al artículo 203 del Apartado I del Código de Trabajo, donde se estableció una jornada laboral de 40 horas a la semana con un periodo de transición de 13 meses; sin embargo, hubo concesiones para plazos más largos para la implementación mediante negociaciones con sectores como el comercio y el turismo.

³³ Ver: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>



Sobre el trabajo extraordinario de hasta 100 horas anuales, se especificó el pago de tarifa horaria con los siguientes incrementos: a) 25% por la primera hora o fracción y 37,5% por cada subsiguiente en día hábil; b) 50% por cada hora o fracción en día de descanso semanal obligatorio, complementario o en día festivo; por otro lado, el trabajo extraordinario que exceda de 100 horas anuales se pagará a la tarifa horaria con los siguientes aumentos: a) 50% por la primera hora o fracción y 75% por cada subsiguiente en día hábil; b) 100% por cada hora o fracción en día de descanso semanal obligatorio, complementario o en día festivo.

Ecuador³⁴

³⁴ Ver:
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiVxcCI95GNaxU_E0QIHcjMOC0QFnqECB4QAQ&url=https%3A%2F%



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

de adaptación de 6 meses, de noviembre de 2010 a mayo de 2011; de igual manera, algunos sectores pactaron esquemas transitorios. Su ámbito de aplicación fue para todas las personas trabajadoras del país con excepción de directivas, profesionistas independientes, personas trabajadoras bajo régimen de horas complementarias (como docentes universitarios con contratos por hora) y sectores con jornadas especiales (comercio, transporte y agricultura).

Se estableció que la jornada de trabajo no puede exceder de cinco días a la semana o cuarenta horas semanales; los sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso. Acerca de las horas extraordinarias, no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce horas a la semana. Con relación al pago, será de 50% extra sobre el valor hora normal (100% en noches, sábados, domingos o festivos).

México

Desde la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1917, y la Ley Federal del Trabajo (LFT) del 28 de agosto de 1931, se estableció una jornada máxima de ocho horas diarias, con al menos un día de descanso por cada seis días de trabajo, sin que dichos límites hayan sido modificados desde entonces.

Aunque en nuestro país se han logrado avances notables en beneficio de personas trabajadoras, el desequilibrio entre la vida laboral y personal representa una deuda



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

pendiente en la legislación. De acuerdo con la ENOE, durante el 2025 el 24% de las personas trabajó más de cuarenta y ocho horas a la semana.³⁵

A nivel internacional, el artículo 7 del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*³⁶, del cual México es parte, establece que los Estados integrantes reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren el descanso, el disfrute del tiempo libre y la limitación razonable de las horas de trabajo.

En este sentido, desde 1919, el primer convenio adoptado por la OIT, el *Convenio C001 sobre las horas de trabajo en la industria*, estableció un límite de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. México ratificó en 1934 el *Convenio C030 sobre las horas de trabajo en comercio y oficinas (1930)*, el cual establece los mismos límites para el personal de oficinas en establecimientos públicos y privados.

En un ejercicio democrático, durante 2025 se llevaron a cabo 40 reuniones de trabajo con la participación de cerca de 1,850 personas; en estos foros organizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en diversas entidades del país (entre ellas, Ciudad de México, Nuevo León, Jalisco, Estado de México, Guanajuato, Puebla y Baja California), fueron convocados y escuchados los sectores obrero, patronal, académico, organismos internacionales y de la sociedad civil, con la finalidad de construir una ruta en conjunto que facilite la implementación de una

³⁵Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

³⁶ <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

reforma que permita reducir la jornada laboral en armonía con todos los factores de la producción.

Como resultado de los foros, se obtuvieron diversas ideas entre las que se destacan las siguientes:

- **Reducción de la Jornada Laboral.** Se planteó la reducción de la jornada laboral de 48 a 40 horas a la semana, sin disminución de salario.
- **Implementación gradual.** Que su aplicación sea realizada de manera paulatina a fin que los centros de trabajo puedan adecuar sus procesos, disminuyendo progresivamente las brechas que existen con la región y acercar la norma laboral mexicana a los promedios internacionales.
- **Ampliación de las horas extraordinarias.** Tomando en consideración que la reducción de la jornada laboral a 40 horas no afectará el salario de las personas trabajadoras, se estima necesario ajustar el número de horas extras que podrán laborar de manera semanal. Esta modificación traerá como consecuencia que la persona trabajadora se encuentre en posibilidad de elegir entre más tiempo de descanso o la generación de mayor ingreso. Se propone que su aplicación se realice de manera paulatina.
- **Limitar el tiempo que exceda las horas extraordinarias y fijar el monto adicional del ingreso que corresponda.** Se estima necesario establecer que la jornada de trabajo pueda prolongarse por circunstancias extraordinarias, para compensar proporcionalmente a las personas trabajadoras se propone que, en estos casos, se pague por este tiempo un 200% más de lo fijado para las horas ordinarias, se limite a cuatro horas en



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

una semana y que la suma de las jornadas ordinaria y extraordinaria nunca pueda superar las 12 horas en un día.

- **Implementar un registro electrónico de jornada.** Se hace patente la necesidad de contar con evidencia de cumplimiento de la reducción del tiempo de jornada, para lo cual es pertinente establecer la obligación patronal de conservar información y proporcionarla a la autoridad; sin embargo, considerando las diferencias y capacidades de los distintos sectores, se estima necesario precisar el alcance y excepciones a esta obligación en disposiciones generales que emita la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Proyecto de Nación del Segundo Piso de la Transformación se fundamenta en los Cien Compromisos de gobierno para el periodo 2025-2030, mismos que se agrupan en Catorce Repúblicas y son base para la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo, en el Compromiso 60 "República con trabajo y salario justo" enmarca la Instauración paulatina de la semana laboral de 40 horas.

Es importante establecer un equilibrio entre trabajo y vida familiar, promoviendo políticas que favorezcan la calidad de vida de las y los trabajadores, permitiendo que puedan atender sus necesidades laborales sin descuidar su bienestar personal y familiar. Estas acciones no solo buscan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, sino también de sus familias tal como señala el Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030 en su Eje General 3 "Economía Moral y Trabajo".



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Bajo este contexto, como un ejercicio de dignificación laboral, en armonía con los factores de producción se incorpora la posibilidad que la jornada de trabajo sea distribuida de común acuerdo entre personas empleadoras y trabajadoras, facilitando así la reducción de esta en dos horas por año de manera gradual, empezando el 1 de enero de 2027 para alcanzar las 40 horas semanales el 1 de enero de 2030, sin que esto afecte de manera negativa los salarios percibidos por las personas trabajadoras.

Lo anterior, permitirá que en un acto de justicia social se tomen en cuenta las necesidades de descanso de las personas trabajadoras, considerando los requerimientos de producción sin descuidar su salud y bienestar, también posibilita a estas la generación de mayores ingresos ya que al contar con más tiempo libre podrán optar ya sea por laborar horario extraordinario o bien, invertir ese tiempo en mejorar las relaciones en los ámbitos familiar y social, lo cual impactará positivamente en la reconstrucción del tejido social al fortalecer el núcleo familiar de las y los mexicanos.

Asimismo, forma parte de las estrategias que se traducirán en un Sistema Nacional de Cuidados, pues permitirá que las personas trabajadoras participen en las actividades del hogar, del cuidado de menores o de adultos mayores.

En ese sentido se busca establecer como eje transversal de la política pública del Gobierno de México, la mejora de las condiciones de trabajo, promover la salud y el bienestar laboral al tiempo de equilibrar la vida profesional y personal, favoreciendo



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

un entorno más productivo y sostenible, todo un sistema que genere prosperidad compartida.

En suma, esta iniciativa es un reconocimiento a la dignidad de las personas trabajadoras, a su derecho a vivir mejor y a que su labor no solo sea valorada, sino también justamente recompensada.

A continuación, se presenta el siguiente cuadro comparativo para expresar mejor el sentido de la presente reforma:

Ley Federal del Trabajo	
DICE	DEBE DECIR
Artículo 3o. Ter.- ...	Artículo 3o. Ter.- ...
I a V. ...	I a V.
VI. Tribunal: El juez laboral, y	VI. Tribunal: El juez laboral;
VII. Correr traslado: poner a disposición de alguna de las partes algún documento o documentos en el local del Tribunal, salvo los casos previstos en esta Ley.	VII. Correr traslado: poner a disposición de alguna de las partes algún documento o documentos en el local del Tribunal, salvo los casos previstos en esta Ley, y



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Sin correlativo	VIII.- Patrón o Persona Empleadora: Se refiere a la persona física o moral que contrata una o más personas trabajadoras, para que desarrollen labores de manera subordinada, a cambio de una remuneración.
Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.	Artículo 58.- Jornada de trabajo es el periodo de tiempo durante el cual la persona trabajadora desarrolla actividades subordinadas en favor de la persona empleadora.
Sin correlativo	Esta podrá ser distribuida de común acuerdo por las personas empleadoras y trabajadoras.
Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.	Artículo 59.- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.	Artículo 61.- La duración de la jornada diaria será de hasta ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.
Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Sin correlativo	Artículo 66.- La jornada de trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias. En estos casos, se abonará como salario por este tiempo un cien por ciento más de lo fijado para las horas ordinarias. El trabajo extraordinario no excederá de doce horas en una semana, las cuales podrán distribuirse en hasta cuatro horas diarias, en un máximo de cuatro días en ese periodo.
Artículo 67.- ...	Artículo 67.- ...



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

<p>Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.</p>	<p>Se deroga.</p>
<p>Artículo 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.</p> <p>La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.</p> <p>Sin correlativo</p>	<p>Artículo 68.- Las personas trabajadoras no están obligadas a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.</p> <p>La prolongación del tiempo extraordinario que supere lo establecido en el artículo 66 de esta Ley, no podrá ser mayor de cuatro horas a la semana y obliga a la persona empleadora a pagar un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.</p> <p>La suma de las jornadas ordinaria y extraordinaria, en ningún caso podrá ser mayor a doce horas diarias.</p>
<p>Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día</p>	<p>Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo se deberá otorgar por lo</p>



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

de descanso, por lo menos , con goce de salario íntegro.	menos un día de descanso con goce de salario íntegro.
Artículo 71.- ... Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.	Artículo 71.- ... Las personas que laboren en domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.
Artículo 132.- ... I. a XXXI. ... XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la	Artículo 132.- ... I. a XXXI. ... XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter; XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

<p>convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.</p> <p>Sin correlativo</p>	<p>convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis, y</p> <p>XXXIV. Registrar de manera electrónica la jornada laboral de cada persona trabajadora, incluyendo el horario de inicio y finalización; así como proporcionarlo a la autoridad cuando se le requiera.</p> <p>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen el ámbito de aplicación y excepción a la obligación establecida en el párrafo que antecede.</p>
--	--



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Por todo lo anteriormente expuesto, en ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 71, fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, someto a consideración de esta honorable soberanía la siguiente:

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.

ARTÍCULO ÚNICO.- Se **REFORMAN** los artículos 3o. Ter, fracciones VI y VII; 58; 59; 61; 66; 68; 69; 71, segundo párrafo y 132, fracciones XXXII y XXXIII; se **ADICIONAN** la fracción VIII al artículo 3o. Ter, la fracción XXXIV al artículo 132 y se **DEROGA** el segundo párrafo del artículo 67, para quedar como sigue:

Artículo 3o. Ter.- ...

I a V. ...

VI. Tribunal: El juez laboral;

VII. Correr traslado: poner a disposición de alguna de las partes algún documento o documentos en el local del Tribunal, salvo los casos previstos en esta Ley, y

VIII.- Patrón o Persona Empleadora: Se refiere a la persona física o moral que contrata una o más personas trabajadoras, para que desarrollen labores de manera subordinada, a cambio de una remuneración.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Artículo 58.- Jornada de trabajo es el periodo de tiempo durante el cual la persona trabajadora desarrolla actividades subordinadas en favor de la persona empleadora.

Esta podrá ser distribuida de común acuerdo por las personas empleadoras y trabajadoras.

Artículo 59.- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales.

Artículo 61.- La duración de la jornada diaria será de hasta ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 66.- La jornada de trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias.

En estos casos, se abonará como salario por este tiempo un cien por ciento más de lo fijado para las horas ordinarias. El trabajo extraordinario no excederá de doce horas en una semana, las cuales podrán distribuirse en hasta cuatro horas diarias, en un máximo de cuatro días en ese periodo.

Artículo 67.- ...

Derogado.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Artículo 68.- Las personas trabajadoras no están obligadas a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que **supere lo establecido en el artículo 66 de esta Ley, no podrá ser mayor de cuatro horas a la semana y obliga a la persona empleadora a pagar un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.**

La suma de las jornadas ordinaria y extraordinaria, en ningún caso podrá ser mayor a doce horas diarias.

Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo se deberá otorgar por lo menos un día de descanso con goce de salario íntegro.

Artículo 71.- ...

Las personas que laboren en domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 132.- ...

I. a XXXI. ...



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter;

XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis, y

XXXIV. Registrar de manera electrónica la jornada laboral de cada persona trabajadora, incluyendo el horario de inicio y finalización; así como proporcionarlo a la autoridad cuando se le requiera.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen el ámbito de aplicación y excepción a la obligación establecida en el párrafo que antecede.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor el día 1 de mayo de 2026.

SEGUNDO. La duración de la jornada laboral a que se refiere el artículo 59 de este Decreto se alcanzará de manera gradual, a partir del 1 de enero del año que corresponda, conforme a lo siguiente:



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Año	Jornada Laboral
2026	48
2027	46
2028	44
2029	42
2030	40

TERCERO. El periodo que transcurra del 1 mayo al 31 de diciembre de 2026 permitirá a las personas trabajadoras y empleadoras ajustar los procesos de trabajo a los términos de esta Ley.

CUARTO. La duración de la jornada extraordinaria a que se refiere el artículo 66 de esta Ley se alcanzará de manera gradual, a partir del 1 de enero del año correspondiente, conforme a lo siguiente:

Año	Horas Extras
2026	9
2027	9
2028	10
2029	11
2030	12

QUINTO. Las disposiciones de carácter general a que se refiere la fracción XXXIV del artículo 132 de esta Ley, entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2027.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

SEXTO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social instrumentará los mecanismos que correspondan para recopilar, procesar y evaluar datos relacionados con la implementación de la reducción de la jornada laboral.

SÉPTIMO. En ningún caso la reducción de la jornada laboral implicará la disminución de sueldos, salarios o prestaciones de las personas trabajadoras.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Hoja de firma de la Iniciativa con **PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, en materia de reducción de la jornada laboral.

Reitero a Usted Ciudadana Presidenta de la Mesa Directiva de esa Honorable Soberanía, las seguridades de mi consideración atenta y distinguida.

Ciudad de México, a 03 de diciembre de 2025.


CLAUDIA SHEINBAUM PARDO

PRESIDENTA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS



**CONSEJERÍA JURÍDICA DEL
EJECUTIVO FEDERAL**

**COMPILACIÓN JURÍDICA
INICIATIVAS DE LEY Y COMUNICADOS**

Folio: 0099

Ciudad de México a 03 de diciembre de 2025

Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal

En ausencia de la persona titular de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal firma Efrén Rodríguez González, Consejero Adjunto de Legislación y Estudios Normativos, de conformidad con el artículo 25 del Reglamento Interior de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

Revisa y somete a firma:

En ausencia de la persona titular de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal firma Efrén Rodríguez González, Consejero Adjunto de Legislación y Estudios Normativos, de conformidad con el artículo 25 del Reglamento Interior de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.



Subsecretaría de Egresos

Unidad de Diseño Presupuestario, Control y Seguimiento del Gasto

Oficio No. 411/UDPCSG/2025/ **13895**

Ciudad de México, a 01 de diciembre de 2025.

MTRA. IRENE LÓPEZ VARELA
TITULAR DE LA UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS DE EGRESOS
Presente.

Se hace referencia al oficio con número **418/UAJE/2025/424** mediante el cual se remiten copias simples del proyecto de **"Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de reducción de la jornada laboral"** (Proyecto de Iniciativa) y de su respectiva evaluación de impacto presupuestario, a efecto de que se emita el dictamen correspondiente.

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 31 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 18 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; 18, 19 y 20 del Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (RLFPRH), y 8, primer párrafo, 21 y 21 D del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y derivado de la revisión al Proyecto de Iniciativa y a la respectiva evaluación de impacto presupuestario, se dictamina lo siguiente:

1. El Proyecto de Iniciativa tiene como objetivo la implementación gradual de la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales, que permita mejorar la salud física y mental de la población trabajadora, fortalecer el tejido familiar y social, elevar la productividad y alinear a México con los compromisos internacionales adquiridos.
2. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social manifiesta en los apartados I, II y IV de su evaluación de impacto presupuestario que el Proyecto de Iniciativa presentado no generará impacto presupuestario ya que no se crean unidades administrativas, plazas o nuevas Instituciones, ni el establecimiento de nuevas atribuciones o actividades en sus programas, por lo que no se requieren mayores asignaciones presupuestarias en el presente ejercicio fiscal y subsecuentes.
3. En el Proyecto de Iniciativa no se establecen disposiciones relacionadas con los aspectos señalados en el segundo párrafo, fracciones III y V, del artículo 19 del RLFPRH.



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Av. Constituyentes 1001, Edificio B Piso 6, Col. Belén de las Flores, CP. 01110, Alcaldía Álvaro Obregón, Ciudad de México. Tel: (55) 3688 4915 www.gob.mx/shcp



Subsecretaría de Egresos

Unidad de Diseño Presupuestario, Control y Seguimiento del Gasto

Oficio No. 411/UDPCSG/2025/13895

Por lo antes expuesto, esta Unidad considera que el Proyecto de Iniciativa no tiene impacto presupuestario adicional para el presente ejercicio fiscal por lo que no se tiene inconveniente en que se continúen con los trámites correspondientes ante las instancias competentes.

Sin perjuicio de lo anterior, se recomienda incluir un transitorio en el Proyecto de Decreto en el que se establezca que las erogaciones respectivas para su cumplimiento se realizarán con cargo al presupuesto aprobado al ejecutor de gasto que interviene en el mismo, por lo que no se autorizarán ampliaciones líquidas a su presupuesto para tal fin.

Cabe señalar que el presente dictamen se emite desde el ámbito presupuestario, por lo que no prejuzga ni valida las disposiciones contenidas en el Proyecto de Iniciativa ni los efectos que estas produzcan a partir de su entrada en vigor.

Asimismo, es responsabilidad del ejecutor de gasto la veracidad de la información presentada en su evaluación de impacto presupuestario, que la evaluación y el presente dictamen se anexen en el Proyecto de Iniciativa y que este sea la versión final para efectos de lo dispuesto en el artículo 20, penúltimo y último párrafo, del RLFPRH.

Sin otro particular, se hace propicia la ocasión para enviarle un cordial saludo.

**ATENTAMENTE
EL TITULAR DE LA UNIDAD**

LIC. AGUSTÍN RODRÍGUEZ BELLO

C.c.p. **LIC. BERTHA MARÍA ELENA GÓMEZ CASTRO.** - Subsecretaria de Egresos. - Presente.
MTRO. LUIS ADRIÁN SOTO VARGAS. - Director General de Diseño de la Política Presupuestaria. - Presente.

Atención al volante: UDPCSG/250023783

ARB/LASV/JCR/ERM



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Av. Constituyentes 1001, Edificio B Piso 5, Col. Belén de las Flores, CP, 01110, Alcaldía Álvaro Obregón, Ciudad de México. Tel: (55) 3688 4915 www.gob.mx/shcp



Hacienda

Secretaría de Hacienda y Crédito Público



Subsecretaría de Egresos
Unidad de Asuntos Jurídicos de Egresos
Dirección General de Asuntos Jurídicos de Egresos
Coordinación de Asuntos Consultivos de Egresos

Oficio No. 418/UAJE/DGAJE/C1/2025/134

Ciudad de México, a 2 de diciembre de 2025

Lic. Eduardo Galindo Flores
Director General de Proyectos Estratégicos y
Vinculación Legislativa
Subprocuraduría Fiscal Federal de Legislación y Consulta
Procuraduría Fiscal de la Federación
P r e s e n t e

Se hace referencia al diverso 529-II-DGPEVL-256/2025 mediante el cual remitió copias simples de la "Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de reducción de la jornada laboral", con la solicitud de gestionar el dictamen de impacto presupuestario correspondiente.

Sobre el particular, con fundamento en los artículos 25 y 25 A, párrafo primero del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en relación con los diversos 18 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, y 18 al 20 del Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (RLFPRH), adjunto al presente se servirá encontrar copia simple del oficio 411/UDPCSG/2025/13895, suscrito por el titular de la Unidad de Diseño Presupuestario, Control y Seguimiento del Gasto, mediante el cual se emite el dictamen de impacto presupuestario, haciendo la recomendación de incorporar un transitorio en los términos siguientes:

".... las erogaciones respectivas para su cumplimiento se realizarán con cargo al presupuesto aprobado al ejecutor de gasto que interviene en el mismo, por lo que no se autorizarán ampliaciones líquidas a su presupuesto para tal fin."

Lo anterior, se hace de su conocimiento para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20, penúltimo párrafo, del RLFPRH, mismo que señala que la evaluación de impacto presupuestario y su respectivo dictamen se anexarán a las iniciativas de leyes o decretos que se presenten al

[Handwritten signature]



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Av. Constituyentes 1001, Colonia Belén de las Flores, Edificio A, Piso 1, Alcaldía Álvaro Obregón, Ciudad de México, C.P. 01110
Tel: (55) 36884722. www.gob.mx/shcp



Hacienda

Secretaría de Hacienda y Crédito Público



Congreso de la Unión o, en su caso, a los reglamentos, decretos, acuerdos y demás ordenamientos que se sometan a firma de la persona titular del Ejecutivo Federal.

El presente se emite en el ámbito de competencia de esta Subsecretaría con base en los documentos señalados en el primer párrafo de este oficio, sin perjuicio de los comentarios que, en su caso, estime pertinentes esa Procuraduría, así como de aquellos que realicen las unidades administrativas que resulten competentes de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables.

Asimismo, se informa que cualquier modificación a la versión del Proyecto recibido a través del oficio señalado en el primer párrafo, diversa a la señalada en el presente, deberá someterse nuevamente a dictamen de esta Subsecretaría.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE
EL COORDINADOR

NACIB CHAQUIB GONZÁLEZ CONTRERAS

Anexo: El que se indica.

C.c.p.: Mtra. Irene López Varela.- Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos de Egresos.- Para su conocimiento.
Lic. Luis Cornu Gómez.- Subprocurador Fiscal Federal de Legislación y Consulta.- Mismo fin.
Mtra. Perla Yadira González Abundis.- Directora General de Asuntos Jurídicos de Egresos.- Mismo fin.

M.P.B./A.L.G.



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Av. Constituyentes 1001, Colonia Belén de las Flores, Edificio A, Piso 1, Alcaldía Álvaro Obregón, Ciudad de México, C.P. 01110
Tel: (55) 36884722. www.gob.mx/shcp