Jornada de 46 horas en 2027: la herramienta es la distribución pactada, no el tiempo extraordinario



Bertin Gutiérrez
Socio Director

El 1 de enero de 2027 la jornada máxima baja de 48 a 46 horas semanales, y llegará a 40 en 2030 (transitorio tercero del Decreto de reforma al artículo 123 constitucional, DOF 3 de marzo de 2026). Muchas empresas están rehaciendo sus horarios con una pregunta en apariencia sencilla: ¿pueden conservar días de más de ocho horas si no rebasan el tope semanal? Si se lee solo el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, la respuesta es no, y la recomendación habitual será pagar la diferencia como tiempo extraordinario. Nuestra lectura es otra, y creemos que es la más coherente con la reforma.

Lo que dice la Constitución

La fracción I del artículo 123 dispone que “la duración de la jornada máxima será de ocho horas”. No dice “diaria”. La fracción IV reformada establece que la jornada laboral “será de cuarenta horas semanales en los términos que establezca la Ley”. Cuando el Constituyente quiso un límite diario lo escribió, pero solo para el tiempo extraordinario, que la fracción XI distribuye “en hasta cuatro horas diarias, en un máximo de cuatro días”. La jornada ordinaria quedó definida en términos semanales y su configuración se remitió a la ley.

Lo que dice la ley

La reforma a la Ley Federal del Trabajo (DOF 1 de mayo de 2026) respondió con un nuevo párrafo en el artículo 58, conforme al cual la jornada “podrá ser distribuida de común acuerdo” entre empleadores y trabajadores. El artículo 61 dejó de hablar de “duración máxima” y ahora se refiere a la “duración de la jornada diaria”. La propia iniciativa explicó que el límite de esa distribución es el tope de doce horas diarias de jornada ordinaria y extraordinaria del artículo 68. La idea tampoco es nueva: durante décadas el artículo 59 anterior permitía repartir las horas de trabajo para liberar la tarde del sábado o una modalidad equivalente, y los tribunales validaron días de nueve horas (tesis aislada, registro digital 227053).

En la práctica, y dónde está el riesgo

En la práctica, un acuerdo escrito de distribución permite sostener como jornada ordinaria un turno mixto de ocho horas, cuyo límite legal es de siete y media, o días de oficina de nueve horas dentro del tope semanal, sin pagar tiempo extraordinario. El riesgo no desaparece. El artículo 61 conserva una redacción de límite diario, el artículo 18

ordena resolver la duda a favor del trabajador y todavía no hay criterios judiciales sobre el nuevo artículo 58. El riesgo crece conforme la jornada se aleja de ocho horas y es mayor en el trabajo nocturno, donde el límite de siete horas tiene una clara razón de salud. Los turnos de doce horas son otro problema: agotan el tope del artículo 68, no dejan margen para el tiempo extraordinario y, si la propia empresa ha documentado fatiga o accidentes, ese registro puede usarse para calificarlos como jornada inhumana (art. 5o., fr. III).

La alternativa sin riesgo interpretativo

La alternativa sin riesgo interpretativo es la jornada discontinua. Si la comida dura más de sesenta minutos y el trabajador puede salir del centro de trabajo, ese tiempo no forma parte de la jornada (II.1o.T. J/42, registro digital 162106). En cambio, la media hora de descanso de la jornada continua sí se computa, aunque se disfrute fuera de las instalaciones (2a./J. 84/2007, registro digital 172537). La jornada discontinua funciona, pero depende de los hechos, y a partir de 2027 el registro electrónico de jornada (art. 132, fr. XXXIV) probará si la comida se disfruta realmente o no.

Antes del 1 de enero

- Revisar turno por turno los límites semanales y diarios, porque muchas plantas ya tienen excesos, sobre todo en los turnos nocturnos de ocho horas.
- Documentar por escrito el acuerdo de distribución antes de aplicarlo, con el sindicato o con cada trabajador. Un cambio unilateral de horario puede ser causa de rescisión sin responsabilidad para el trabajador (registro digital 249160).
- Actualizar el Reglamento Interior de Trabajo y pactar por escrito el registro electrónico, porque solo así hace prueba plena.
- Revisar a los trabajadores pagados por hora y los bonos ligados a horas laboradas, porque la reducción no puede implicar disminución de salarios ni prestaciones (transitorio cuarto del Decreto constitucional).

Lo que la reforma deja abierto es una decisión de negocio que debe medirse en riesgo y en costo, no solo en horas.

Esta nota tiene fines informativos y no constituye asesoría legal.

Conversemos

Podemos evaluar el impacto en su empresa y las opciones disponibles.

Mónica Maldonado
DIRECTORA COMERCIAL
monica.maldonado@artegia.mx
+52 722 512 6760

Bertin Gutiérrez
SOCIO DIRECTOR
bertin.gutierrez@artegia.mx
+52 442 127 9046

www.artegia.mx · Querétaro, México