

LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL A 40 HORAS EN MÉXICO

Por: Adrián Sotelo V*.

1) El proceso legislativo

El 3 de diciembre de 2026 la Presidencia de la República presentó 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.¹ El Pleno del Senado de la República aprobó la reforma laboral, en lo general, con 121 votos a favor en su sesión del día 11 de febrero de 2026. Una vez que el Pleno de la Cámara de Diputados también lo hizo en su sesión plenaria del 25 de febrero de 2026 con 469 votos favorables, la misma tendrá que ratificarse por lo menos por 17 congresos locales, 16 más 1 de las 32 entidades del país para su promulgación. Cuando esto suceda, se incorpora a la Constitución Política y se procede a reformar e integrar a su ley reglamentaria que es la Ley Federal del Trabajo que rige las relaciones laborales entre el trabajo y el capital.

2) Las hipótesis

2.1. La reforma laboral es profundamente contradictoria: por un lado, *reduce gradualmente la magnitud* de la jornada laboral a 40 horas desde las 48 horas semanales estipuladas en el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo vigente desde 1931 y emanada de la Constitución de 1917. Es decir, desde la perspectiva de la teoría del valor, se reduce la plusvalía absoluta que, según Marx, consiste en la prolongación de la jornada laboral más allá de su límite normal.² En el caso que aquí nos ocupa, la reforma del gobierno morenista reduce la jornada de 48 a 40 horas. Pero, por otro lado, *prolonga* el tiempo de trabajo a través del incremento de las horas extraordinarias de trabajo a 12 horas distribuidas en cuatro días, desde las actuales 9 horas estipuladas en la ley (artículo 66),

* Sociólogo, profesor-investigador de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM.

¹ Disponible en: https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/66/2/2025-12-03-1/assets/documentos/Iniciativa_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf.

² Karl Marx, *El capital*, Volumen 1, FCE, México, 2000, capítulo VIII, pp. 177-241. Aunada a la prolongación de la jornada de trabajo, la plusvalía absoluta también se consigue mediante el sistema de turnos, el sistema individual de relevos o en equipos, el robo frecuente por parte del patrón de la hora de descanso a que tiene derecho el trabajador durante su actividad laboral (artículo 63 de la LFT), así como con la *intensificación* de la fuerza de trabajo dentro del proceso productivo.

tanto en su modalidad del pago al 100% (artículo 66) como al 200% (artículo 68), cuando se exceda esa cantidad, pero con un tope de 4 horas a la semana.

2.2. Ante la reducción legal de la jornada de trabajo impulsada por el gobierno morenista de la llamada 4T, el capital tiene en su poder económico y político múltiples mecanismos y herramientas para contrarrestar la "pérdida" de plusvalía y de ganancia que tentativamente conlleva la reducción de la jornada de trabajo a 40 horas en nuestro país.

2.3. Siguiendo las tendencias internacionales en materia de cambios tecnológicos, científicos y culturales, con énfasis en la llamada cuarta revolución industrial 4.0 en ciernes³ que impulsan los Estados y el gran capital en el mundo para tratar de resarcirse de la profunda crisis estructural y civilizatoria que experimenta el capitalismo, fundamentalmente se recurre a un incremento de la intensificación de la fuerza de trabajo— que implica un mayor desgaste psíquico y físico del obrero en el mismo espacio y tiempo de trabajo — generalmente sin remuneración salarial y que, por supuesto, no contempla la ley ni la mayor parte de las leyes laborales en el mundo. Además, al influjo de aplicaciones como el big data, los algoritmos, la automatización de procesos y productos, la inteligencia artificial, la robótica, las técnicas de producción de diseño en 3D, entre otras, con el consiguiente despido de personal para nutrir el ejército industrial de reserva, las gerencias empresariales nacionales y transnacionales ponen a disposición esas herramientas para incrementar la productividad de sus empresas y, por consiguiente, sus tasas de rentabilidad económica.

2.4. Las reformas laborales implementadas por el gobierno mexicano en 2017, 2019 y 2026 operan en función de los intereses estratégicos que demanda, antes el Tratado de Libre Comercio de América del Norte y hoy, su sucesor: el Tratado de Libre Comercio México, Estados Unidos y Canadá conocido como T-MEC firmado el 30 de noviembre de 2018 y vigente desde el 1 de julio de 2020, a la vista de la próxima negociación del mismo el 1 de julio de 2026 y que el régimen de Trump ha amenazado con dismantelar si no se acatan sus condiciones en materia laboral, ambiental y de reglas de origen que el magnate pretende incrementar.

³ Véanse mis libros: *La humanidad disminuida. Capitalismo y plataformas digitales*, Gedisa, México, 2023, y *La sociedad digital y el capitalismo 4.0. Anatomía de un paradigma*, México, Editorial Gedimex. 2026.

2.5. La *superexplotación del trabajo*, que constituye un *régimen que articula la prolongación* de la jornada de trabajo, la *intensidad* y la *expropiación* de parte del valor de la fuerza de trabajo, por lo que esta se remunera por debajo de su valor real, es la tablita de salvación del capital y el empresariado mexicanos debido a que sustenta al capitalismo dependiente mexicano – como al latinoamericano – bajo los principios del decrecimiento económico, tendencias muy fuertes al estancamiento estructural, pobreza, miseria, desempleo, bajos salarios, informalidad, desregulación laboral y precarización social.

2.6. En el plano superficial, mediático e ideológico, el impacto en el sentido común de la población y de una buena parte de los trabajadores, la reducción de las horas de trabajo a 40 que gradualmente se alcanzará hasta 2030, a pesar de operar en función de los intereses empresariales y en la lógica del T-MEC, desempeña el papel de presentar al gobierno morenista con signo "progresista" y afianzar su clientela política tanto para las elecciones intermedias de 2027, como para las presidenciales del año 2030. De este modo, por ejemplo, al presentar la iniciativa de reforma en tribuna, el diputado por Morena, Pedro Haces, refiriéndose a la fecha de aprobación de la reforma laboral, expresó que esta "representa la primavera de los derechos laborales"⁴, ocultando las implicaciones en el incremento de las horas de trabajo y de la explotación como vemos en seguida.

3) La Reforma Laboral de 40 horas: análisis y contexto

En términos legales el tiempo de trabajo se reduce gradualmente desde las actuales 48 horas semanales a 40 con un día obligatorio de descanso tal y como está contemplado actualmente en la ley y no se modifica este precepto (artículo 69 de la LFT, solamente ligeramente en su redacción). Sin embargo, la jornada de 40 horas no entrará de inmediato en vigor, sino que es gradual y será después del período que comprende a partir del 1 de mayo hasta el 31 de diciembre que es de transición mientras sigue siendo de 48 horas

⁴ *Milenio Diario*, "Estados aprueban en lo general reducción de jornada laboral de 48 a 40 horas; pasa a lo particular", 25 de febrero de 2026, disponible en: <https://www.milenio.com/politica/diputados-aprueban-reduccion-de-jornada-laboral-de-48-a-40-horas>.

semanales; en 2027 será de 46 horas; en 2028, de 44; en 2029, de 42 y en 2030 se establecerá en las 40 de acuerdo con el siguiente calendario.

Tabla 1. Calendario de reducción de la jornada de trabajo en México

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

Fuente: 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, *op. cit.*

La nueva normatividad laboral de 40 horas contempla seis días de trabajo distribuida en 8 horas durante 5 días de la semana, de lunes a viernes, con uno de descanso que será remunerado (artículo 69 de la Iniciativa). Se aclara que la reducción del tiempo de trabajo no implica reducción de salarios, sueldos y prestaciones en detrimento del trabajador. Sin embargo, la distribución de las 40 horas deja abierta al patrón la posibilidad de múltiples combinaciones: desde trabajar 10 horas diarias durante cuatro días, si se trata de la jornada ordinaria o, si se realizan horas extraordinarias, el tiempo total de trabajo aumenta a 13 horas por día de acuerdo con el artículo 66 reformado. O puede ser que esas 40 horas ordinarias se distribuyan en cinco días para laborar 8 horas diarias que, si se realizan horas extraordinarias de acuerdo con el mismo artículo reformado, durante ese período, el trabajador laboraría 11 horas por día. Una tercera combinación es prácticamente imposible consistente en distribuir las cuarenta horas en seis días lo que fraccionaría la jornada en partes de 6.66 horas y dificultaría el cómputo de remuneración en base al salario ordinario por hora. Considérese también el aumento adicional de trabajo en los casos mencionados si agregamos el trabajo que despliegue el domingo que la ley contempla en su artículo 71, pero sin definir el número de horas permitidas, remunerado con una prima adicional de 25% sobre el salario de los días de trabajo ordinarios. Aquí existe una laguna que, evidentemente, favorece al patrón, incluso para absorber la vida del trabajador en un día que universalmente se considera de "descanso".

En los dos primeros casos, independientemente de la remuneración del tiempo extraordinario que contempla la ley, el efecto es el mayor desgaste psíquico y físico del

trabajador con las implicaciones negativas que acarrea este ritmo de trabajo en materia de salud-enfermedad y de reducción de la vida útil del trabajador como demuestran investigaciones especializadas en la materia.⁵

A pesar de que el artículo 68 establece la no obligatoriedad de prestar servicios extraordinarios, sin embargo, la realidad social y económica del país, caracterizada por el decrecimiento y las tendencias de la economía al cuasiestancamiento⁶, obligan al trabajador y a la familia obrera a procurar ingresos suplementarios al limitado salario mínimo vigente (de \$304.04 pesos por día) que se ve constantemente mermado por la inflación, sobre todo, de los precios de la canasta básica que realizan especuladores, empresarios y comerciantes por igual. Por lo que la *recurrencia* a la realización de horas extraordinaria de trabajo, de ser "voluntaria" y "no obligatoria" *de jure*, se convierte, de *facto*, en una necesidad constante, estructural, para incrementar los ingresos.

3.1. El descarte de los dos días de descanso

En la iniciativa presidencial, aprobada por el Congreso se estipula la obligatoriedad del disfrute de un día de descanso obligatorio para el trabajador con goce de sueldo íntegro, pero descarta la demanda de la sociedad y de los trabajadores consistente en que se incorporara el disfrute de dos días de descanso. De este modo mantiene un esquema de 5X1 y descarta el de 5X2. A pesar de su aprobación por la mayoría de los legisladores morenistas, queda en la ambigüedad el tema de los 2 días de descanso y la distribución de las horas totales de trabajo (ordinarias y extraordinarias) durante la semana laboral sin considerar, por supuesto, el domingo, además de que abre la puerta para la flexibilidad laboral. Así, el secretario del Trabajo, Marath Bolaños, en entrevista aseguró que:

" La reforma no impone un segundo día de descanso obligatorio, sino que deriva este descanso al acotar las horas a la semana. La Ley Federal del Trabajo mantendría el

⁵ Véase: Jorge Alberto Martínez Valero, *Flexibilidad laboral, precariedad del trabajo y proceso de salud-enfermedad de enfermeras de la secretaria de Salud Pública de la Ciudad de México, 2022-2024: un abordaje desde la salud ocupacional a través del enfoque Investigación-Acción Participativa*, Tesis de Doctorado, Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara, México, 2025.

⁶ Tema que abordamos en nuestro libro en elaboración: *El neoliberal-desarrollismo en México. Decrecimiento, progresismo y crisis estructural*, FCPyS-UNAM, México.

principio de 'al menos, un día de descanso' por cada seis días de trabajo, lo que permite la flexibilidad para negociar dos o incluso tres días de descanso si la jornada diaria se extiende (por ejemplo, trabajar 10 horas por 4 días)".⁷

¡Es fácil decirlo, pero sería bueno que el secretario se sometiera a un régimen laboral de 10 horas diarias durante cuatro días en las condiciones precarias y muchas veces insalubres en las que se trabaja regularmente en México! Y si, además, este señor realiza horas extra tendría que trabajar 13 horas al día o hasta 16 si recurre a las otras 3 horas que se remuneran al doble sobre el salario ordinario por hora, sin considerar que elija también laborar el día domingo (véase la Tabla 2). Para justificar esta ausencia y ambigüedad lógicamente en favor del patrón, el Dictamen de las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales y de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados sentencia que:

"Las comisiones de la Cámara de Diputados consideran que, aunque no estén explícitamente los dos días de descanso en la Constitución, la reforma 'deja latente la posibilidad de transitar hacia semanas de 5 días laborales'. Pero este esquema de trabajo 'debe darse de acuerdo con las posibilidades logísticas, técnicas y financieras de cada industria, en armonía con las necesidades de la persona trabajadora'.⁸

La palabra "latente" debería sustituirse por "ambigua" porque la posibilidad de obtener los dos días de descanso queda a libre arbitrio del patrón quien, de acuerdo con sus intereses, decidirá la posibilidad de implementarlos o no.

Tabla 2. Prolongación de la Jornada laboral: ordinaria, extraordinaria y de días domingos

A) Ordinaria (5 días)	40 horas
B) Extraordinaria:	
- 4 horas al 100%	-12 horasX4 días
- 4 horas al 200%	-4 horasXsemana
- ¿horas? Domingo	-#de horas indefinido (remuneración de 25% sobre el salario ordinario)
Total de horas trabajadas por semana:	56 horas (+las horas que se trabajen en día domingo)
- Por día: 12 horas+Xhoras domingo	

⁷ *El Economista*, ¿Es el aumento de horas de trabajo la única vía para incrementar los salarios?, 22 de febrero de 2024, disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/aumento-horas-trabajo-unica-incrementar-salarios-20260222-801066.html>.

⁸ *El Economista*, "Sin cambios, Diputados tienen listo el dictamen de reforma de jornada laboral", 16 de febrero de 2026, disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/cambios-diputados-listo-dictamen-reforma-jornada-laboral-20260216-799950.html>.

En esta tabla que hemos elaborado para una mayor comprensión de las implicaciones laborales de la reforma, se puede apreciar que el total de horas de la jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo (considerando 4 horas remuneradas al 100% y 4 horas al 200%) suma 56 horas por semana, a las que se tendrían que sumar el *quantum* de horas de trabajo – que no define la iniciativa presidencial – desplegado por el trabajador o la trabajadora el día domingo y que, según el artículo 71 de la reforma, se remunera con una prima adicional de 25% sobre el salario base del día ordinario de trabajo. El patrón — a quien en un acto de "humanización" y "difuminación" la Iniciativa de Reforma tilda con el eufemismo de "persona empleadora" ocultando su carácter explotador del trabajador al que enuncia como la "persona empleada" — de este modo puede manipular a su antojo y en función de sus intereses patronales la cantidad de horas de trabajo del domingo, puesto que la reforma, como sí lo hace para el tiempo extraordinario, no pone un tope de horas de trabajo del domingo, por lo que esta disposición queda en la ambigüedad y al criterio del patrón y de las autoridades laborales. La consecuencia de esto último es presionar al trabajador (ra) por parte del patrón y de esta forma invalidar la demanda de la sociedad de la estipulación legal del goce de dos días de descanso:

"La existencia de una prima dominical se motiva en tanto la presión por parte de la patronal para no ceder días de descanso. Si bien en esencia el artículo – [71] – no sufre modificaciones, la propuesta no refuerza la existencia de 2 días de descanso por medio de la prima sabatina [sic]".⁹

En síntesis, de acuerdo con el Frente Nacional por las 40 horas citado (p. 19),

"La iniciativa establece una trampa matemática al subir de 9 a 12 y aún otras 4 adicionales para el máximo legal de las horas extraordinarias semanales, lo que en 2030, podría resultar en jornadas de 56 horas semanales (40 ordinarias + 12 extraordinarias del artículo 66 y otras 4 consideradas en este artículo 68), demeritando el beneficio buscado de más tiempo de descanso para el trabajador, pues actualmente el esquema de 48 horas semanales más 9 de horas extraordinarias nos da un resultado de 57 horas semanales, una reducción de una hora solamente considerando jornadas ordinarias y extraordinarias".

⁹ Frente Nacional por las 40 Horas, ¿Por qué la iniciativa de la presidenta para la reducción de la jornada laboral es un retroceso para los derechos de la clase trabajadora en México?, disponible en <https://docs.google.com/document/d/1XqQPIRfIGN-ObIH6PUeDenA-kZsEhj5r-CfmOotCaZk/edit?tab=t.0>. Seguramente se trata de una errata en este documento, puesto que la referencia es a la prima dominical y no a la "sabatina"

4) Productividad, intensidad y plusvalía

La Iniciativa de reforma no demuestra ni define qué es la "productividad" [del trabajo]. Se limita a hacer comparaciones internacionales para supuestamente justificar que la reducción de la jornada de trabajo a 40 horas en México no afectará los negocios empresariales ni, supuestamente, las condiciones de trabajo y de vida de las clases trabajadoras que es lo que nos importa. En esencia la productividad se determina en función de la relación entre producto-mercancía y fuerza de trabajo; no como plantean los neoclásicos y keynesianos, ni los abogados patronales que la consideran, *in abstracto*, como producto de "tres factores de la producción": el trabajo, la tierra y el capital. Este último, como demostró Marx, es "trabajo acumulado", pretérito que *en sí mismo*, no produce más valor, sino que se limita a *transferir* su valor contenido en los medios de producción y en las materias primas como el petróleo, los minerales, el litio, el acero, etcétera, al producto final, a la mercancía producida por la fuerza de trabajo. Lo mismo sucede con la tierra: si bien potencialmente contiene riqueza y nutrientes productivos, solo la fuerza de trabajo los puede obtener y procesar, por lo que la tierra de suyo carece de valor social *sin* la filtración de la fuerza viva. De este modo, evidentemente la iniciativa de reforma confunde dos conceptos esenciales de la economía política: la riqueza y el valor y, por ende, la plusvalía. La primera está constituida esencialmente por los valores de uso aptos para satisfacer necesidades humanas, mientras que el segundo concepto refiere la propiedad del valor de cambio que poseen tanto las mercancías en general como en particular la fuerza de trabajo¹⁰ cuando esta es vendida al capital y explotada por este durante el proceso de producción y reproducción de mercancías, siendo su resultado la producción de un valor excedente o plusvalía que se apropia gratuitamente el capitalista, una vez consumidas y transferidas porciones de medios de producción y las materias primas utilizadas al producto final.

Lo mismo sucede con los conceptos intensidad y productividad ambos íntimamente ligados a la producción capitalista de plusvalía. Ya dijimos que el primero depende básicamente del mayor desgaste de la fuerza de trabajo, mientras que el segundo está relacionado con el desarrollo científico y tecnológico. Siendo que México es una economía dependiente y subdesarrollada la tecnología, particularmente la de punta, depende de las

¹⁰ Marx, *El Capital*, op. cit., capítulo 1.

grandes empresas multinacionales del capital extranjero al igual que el cambio técnico de las empresas y fábricas "nacionales" también depende de la importación de los centros tecnológicos y científicos dominantes de los países del capitalismo avanzado. Lo importante que nos interesa destacar en relación con el tema que nos ocupa, es que, a pesar de la reforma laboral en ciernes, y de sus buenas intenciones, ante la reducción de las horas de trabajo, la tendencia que tiende a imponerse dialécticamente en las relaciones antagónicas trabajo-capital es la de aumentar el tiempo de trabajo que la propia legislación laboral posibilita (ordinario, extraordinario y en días domingo) y, al mismo tiempo, recurrir al aumento de la intensidad, a la rebaja salarial, a la violación de las normas que regulan la jornada de trabajo como el no pago de la media hora de descanso, entre otras, y menos al elevamiento de la productividad vía desarrollo tecnológico del cual se depende de los grandes centros y de las empresas transnacionales que imposibilitan desarrollar los *códigos fuente* que serían necesarios para obtener producción nacional basada por ejemplo en la cuarta revolución industrial en ciencia y tecnología.

5) Conclusión Preliminar

Los cambios a la Constitución y en la LFT, además de la gradualidad, encaminada a permitir que el capital organice y adapte sus procesos productivos, la organización del trabajo, los contratos laborales y sus negocios a la "nueva normatividad laboral", ofrecen *flexibilidad* en la distribución del tiempo de trabajo, un elemento que se califica como "clave" en la implementación de la reforma.

De este modo:

"Los cambios a la Constitución, además de la gradualidad, ofrecen flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo, un elemento que se califica como 'clave' en la implementación de la reforma... 'Permite ajustar turnos, distribuir los horarios de trabajo por día y por semana de forma regulada y lícita, así como permitir las adecuaciones operativas de aquellas actividades productivas que requieren de servicios continuos, sin comprometer la salud, la seguridad y la protección de las personas trabajadoras', se justifica en el proyecto".¹¹

¹¹ *El Economista*, 16 de febrero de 2026, *op. cit.*

La reforma laboral de este 2026 por la reducción de la jornada de trabajo a 40 horas se inscribe en el contexto del decrecimiento económico y las fuertes tendencias al (cuasi) estancamiento estructural de la economía mexicana que, en general, repercuten en bajos salarios, precariedad laboral, informalidad, pobreza y pobreza extrema, distribución regresiva del ingreso a favor de las clases dominantes y altas de las clases medias. Esta reforma, aprobada por el Congreso de la Unión y por la mayoría de los congresos locales de los 31 estados de la República Mexicana posibilita la reforma constitucional y se instrumenta a modo con los requerimientos, condiciones y las reglas de origen del T-MEC dominado por Estados Unidos. Si bien el tiempo de trabajo se reduce nominalmente, en la práctica con las múltiples formas e instrumentos de orden económico y político con que cuenta el capital para incrementar la explotación de la fuerza de trabajo que es uno de sus objetivos esenciales junto con el incremento de la tasa de ganancia, es de esperar que ocurra una *segunda ola de reformas laborales* para seguir ajustando sus reglas y exigencias a los procesos de reestructuración productiva, de la acumulación y reproducción del capital, así como a los intereses de las grandes corporaciones multinacionales, más que, como pontifica la exposición de motivos de la reforma gubernamental, atender y resolver los grandes y graves problemas nacionales y las condiciones laborales, de salud y bienestar social de las clases trabajadoras y explotadas de nuestro México.