GUÍA · CUMPLIMIENTO LABORAL

# Jornada de 46 horas desde el 1 de enero de 2027: qué cambia en tu nómina y cómo llegar preparado

El primer escalón rumbo a las 40 horas arranca el 1 de enero. Esto es lo que ya es firme, lo que la STPS aún no publica y el plan para llegar listo.

18-nov-2026 · Equipo Nominativa · Lectura de 7 min

EN ESTA GUÍA

Lo esencial
Calendario 48 → 40 h
Horas extra y nómina
Registro electrónico y multas
Plan de 7 semanas
Cómo lo resuelve Nominativa
Fuentes

La jornada de 40 horas dejó de ser un tema de 2030. El primer recorte llega en poco más de siete semanas: a partir del 1 de enero de 2027 la jornada máxima semanal baja de 48 a 46 horas, y ese mismo día empiezan a regir las reglas del registro electrónico de jornada. Si tus turnos, tu control de asistencia y tu nómina siguen configurados para 48 horas, cada semana de enero vas a generar tiempo extra que no presupuestaste y un riesgo de multa que no tenías.

LO ESENCIAL EN 3 LÍNEAS

01 El **1 de enero de 2027** la jornada máxima pasa a **46 horas semanales**, sin reducción de sueldos ni prestaciones. Seguirá bajando dos horas por año hasta llegar a 40 en 2030.

02 Las **horas extra tienen topes nuevos**: tope semanal, máximo de 4 horas por día, y nunca más de 12 horas de trabajo en un mismo día.

03 El **registro electrónico de entrada y salida** de cada persona trabajadora ya está en la ley, con multas de **250 a 5,000 UMA**. Los lineamientos de la STPS siguen pendientes, pero entran en vigor el 1 de enero.

## El calendario, escalón por escalón

La reforma tiene dos piezas: el decreto que modificó el artículo 123 constitucional (DOF, 3 de marzo de 2026) y el que reformó la Ley Federal del Trabajo (DOF, 1 de mayo de 2026). Juntos fijan este calendario, que aplica cada 1 de enero:

| AÑO | JORNADA MÁXIMA SEMANAL | TOPE H. EXTRA |
|---|---|---|
| 2026 | 48 h | 9 h |
| **2027** | **46 h** | **9 h** |
| 2028 | 44 h | 10 h |
| 2029 | 42 h | 11 h |
| 2030 | 40 h | 12 h |

Cada escalón entra en vigor el 1 de enero. La reducción no puede disminuir sueldos ni prestaciones.

La ley dio un periodo de ajuste del 1 de mayo al 31 de diciembre de 2026 para que empresas y trabajadores adaptaran sus esquemas. Ese periodo está por terminar.

## Qué cambia en tu nómina desde enero

**4 h** extra máximo por día

**4 días** con tiempo extra por semana

**12 h** tope total de trabajo en un día

**0 h** extra para menores de 18 años

### 1. Las horas 47 y 48 se vuelven tiempo extra

Si no ajustas horarios, cada persona que hoy trabaja 48 horas generará dos horas extraordinarias por semana. Esas horas se pagan con 100% adicional (el conocido "doble") y, además, consumen parte del tope semanal de tiempo extra.

### 2. El tiempo extra tiene nuevos candados

Se permite hasta 4 horas extra por día, en un máximo de 4 días por semana, dentro del límite semanal de la tabla. Lo que rebase ese límite no puede superar 4 horas a la semana y se paga con 200% adicional (el "triple"). La suma de jornada ordinaria y extraordinaria no puede exceder 12 horas en un día.

### 3. Menores de 18 años: cero horas extra

La reforma constitucional prohíbe expresamente el tiempo extraordinario para personas trabajadoras menores de edad.

### 4. El salario no se toca

La reducción de jornada no puede usarse para disminuir sueldos ni prestaciones. Tampoco cambia el descanso: sigue siendo al menos un día con goce de sueldo íntegro por cada seis trabajados, y la prima dominical de 25% se mantiene.

### Un ejemplo para dimensionarlo

Una empresa con 100 colaboradores operativos que hoy laboran 48 horas, con un valor de hora ordinaria de $62.50 (salario diario de $500 en jornada de 8 horas). Si en enero no cambia sus turnos:

| | |
|---|---|
| 2 h extra × $125.00 (hora doble) | $250 MXN por persona / semana |
| × 100 personas | $25,000 MXN / semana |
| Al año, aprox. | **$1.3 millones MXN** |

Es un cálculo simplificado, pero ilustra el punto: no ajustar turnos tiene un costo directo, recurrente y que crece con cada escalón.

## El registro electrónico de jornada: lo firme y lo pendiente

MULTA POR NO REGISTRAR · ART. 994, FR. IV BIS LFT

**250 a 5,000 UMA**

$29,327.50 a $586,550 MXN con la UMA de 2026

**Ya es firme**

El artículo 132, fracción XXXIV, de la LFT obliga al patrón a registrar de forma electrónica la hora de inicio y de término de la jornada de cada persona trabajadora, y a entregar esa información a la autoridad laboral cuando la requiera.

**Pendiente**

La STPS debe emitir disposiciones generales que definan el *ámbito de aplicación* y las excepciones. Al cierre de esta edición no se han publicado en el DOF; el decreto solo establece que entrarán en vigor el 1 de enero de 2027.

### Por qué no conviene esperar

1. La ley pide un registro *electrónico*, así que las listas en papel y las hojas de cálculo no van a bastar, sin importar el detalle fino de los lineamientos.
2. Seleccionar, instalar y capacitar un sistema de asistencia toma semanas, no días.
3. Aun sin multa de por medio, en un juicio laboral por horas extra la carga de probar la jornada es del patrón, y sin registro confiable esa prueba no existe.

## Plan de 7 semanas para llegar al 1 de enero

SEMANA 1 — **Diagnostica**
Identifica qué puestos y centros de trabajo operan hoy por encima de 46 horas y cuántas horas extra reales se generan.

SEMANA 2 — **Rediseña turnos**
Define si compensan con ajuste de horarios, rotaciones o contratación, y calcula el costo de cada opción.

SEMANA 3 — **Elige cómo vas a registrar**
Reloj checador, app con geolocalización, web o una combinación, según tengas personal en sitio, en campo o remoto.

SEMANA 4 — **Conecta asistencia con nómina**
Si los marcajes no llegan directo al cálculo, cada cierre dependerá de recapturar incidencias a mano.

SEMANA 5 — **Configura las reglas**
Jornada de 46 horas, topes de tiempo extra, descansos y prima dominical, por persona y por sucursal.

SEMANA 6 — **Documenta y comunica**
Actualiza contratos, reglamento interior y políticas de tiempo extra; capacita a supervisores.

SEMANA 7 — **Corre en paralelo**
Opera una o dos semanas de diciembre con el esquema nuevo y corrige antes de que sea exigible.

Durante todo el periodo, da seguimiento al DOF: cuando la STPS publique sus disposiciones habrá que validar que tu registro cumple.

## Cómo lo resuelve Nominativa

Nominativa conecta el control de asistencia con la nómina en un solo flujo. Tus colaboradores checan por reloj biométrico, app, web o llamada; los marcajes llegan directo a la plataforma y, si hay horas extra, descansos trabajados y prima dominical se reflejan en el cálculo conforme a la LFT, sin recapturar. Ajustas el límite de jornada de cada etapa y el excedente se identifica como tiempo extra de forma automática, con el registro electrónico listo para una inspección.

Esta capacidad opera con tecnología de **GeoVictoria**, aliado de Nominativa en control de asistencia y jornada.

### Llega al 1 de enero con la jornada bajo control

Cuéntanos cómo opera tu empresa y un especialista te presentará una propuesta a la medida para conectar asistencia, jornada y nómina.

Solicita una propuesta →

Sin compromiso.

FUENTES Y REFERENCIAS

Decreto de reforma al artículo 123 constitucional en materia de jornada laboral. DOF, 3 de marzo de 2026
Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo (arts. 58, 59, 61, 66, 67, 68, 69, 71, 132 y 994). DOF, 1 de mayo de 2026, edición vespertina.
"Reducción de la jornada laboral a 40 horas — Preguntas frecuentes." STPS
"Se publica reforma a la LFT sobre reducción de la jornada laboral." Tax Today México
"Reforma a la Ley Federal del Trabajo — Reducción gradual de la jornada laboral." Lenology
"Ya es ley: jornada de 40 horas, registro digital y nuevas reglas de horas extra." El Contribuyente
"Reducción de jornada — México". Legal Flash. Cuatrecasas
"Checador obligatorio en el trabajo para 2027: STPS aún no explica cómo cumplir la nueva regla." Publimetro, 3 de noviembre de 2026.

Jornada 40 horas · LFT · Registro electrónico · Horas extra · STPS