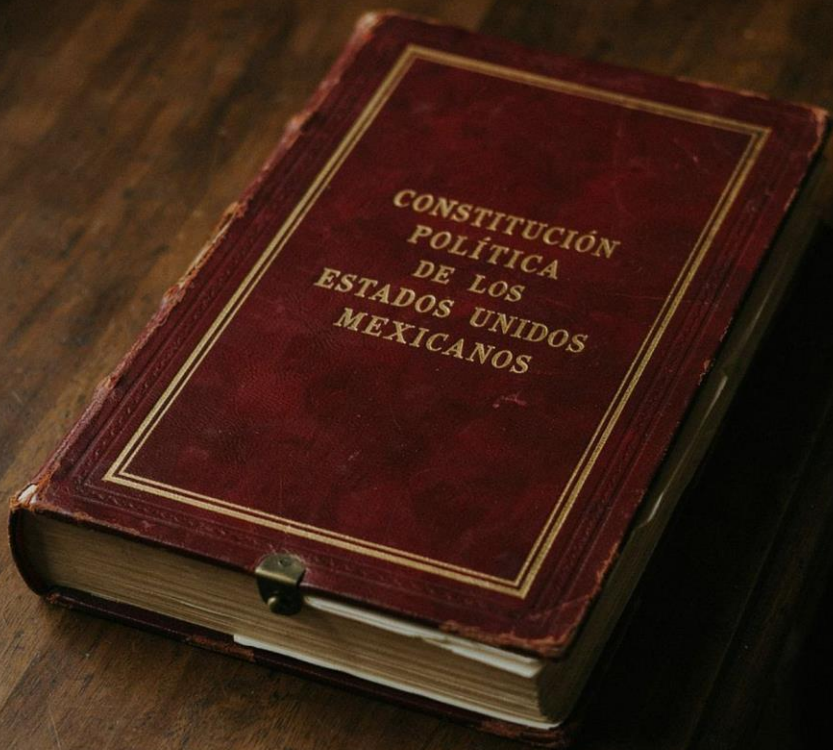


REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y DIALOGO SOCIAL



Fortaleciendo
a las **Industrias
Mexicanas**
en el Cumplimiento de la
Legislación Laboral
Una iniciativa de PADF





Reforma Laboral en México: Jornada de 40 Horas

Legislaturas LXIV y LXV (2018–2024)

Se aprobaron **15 reformas laborales**, equivalentes al **35%** de todas las modificaciones que ha tenido la Ley Federal del Trabajo desde 1970.

Legislatura LXVI (2024–2027)

Hasta la fecha se han aprobado **9 reformas** en materia laboral. Actualmente se han presentado **más de 400 iniciativas** impulsadas por diversos partidos políticos.



Semana Laboral de 40 Horas

COMPROMISO 60 DEL SEGUNDO PISO DE LA TRANSFORMACIÓN

Esta reforma es el resultado de un proceso de consulta amplia con representantes de los sectores empresarial, obrero, académico, organismos internacionales y autoridades locales y federales. La discusión ha versado sobre la implementación, no sobre los principios que la sostienen.

Población Beneficiada

30 millones de trabajadores, equivalente al **73%** de los trabajadores asalariados en México.

Eje 1: Gradualidad

La reforma se implementará de forma progresiva para permitir la adaptación de empresas y sectores productivos.

Eje 2: Diálogo

La construcción de una reforma exitosa requiere consenso entre actores laborales, empresariales y gubernamentales.

Reforma Constitucional

PUBLICADA EN EL DOF · 3 DE MARZO DE 2026

La reforma constitucional establece los nuevos parámetros del derecho laboral en México. A continuación, el comparativo entre el régimen vigente y las disposiciones reformadas:

Tema	Régimen Actual	Reforma DOF
Jornada máxima semanal	48 horas	40 horas, reducción gradual
Descanso semanal	1 día por cada 6 trabajados	1 día por cada 6 trabajados (controversia: 2 días continuos)
Horas extra dobles	Máx. 3 hrs diarias, 3 veces/semana (9 hrs dobles)	Máx. 12 hrs, 4 hrs diarias, 4 veces/semana
Horas extra triples	Después de 9 hrs, pago triple sin límite	Hasta 4 horas triples reguladas expresamente
Menores de 18 años	Sin regulación específica	No podrán laborar horas extra en ningún caso
Impacto salarial	No hay reducción salarial por límite de jornada	Se mantiene salario íntegro pese a reducción de horas

Jornada laboral semanal

Comparación de la jornada semanal

(Esquema actual vs propuesta 40 horas)





Reforma a la Ley Federal del Trabajo

PUBLICADA EN EL DOF · 1 DE MAYO DE 2026

La reforma a la LFT traduce los mandatos constitucionales en obligaciones concretas para empleadores y trabajadores. Sus disposiciones centrales son:

Duración de la Jornada

La jornada ordinaria máxima será de **40 horas semanales**, implementada de forma gradual conforme al calendario establecido.

Registro Electrónico de Jornada

Se establece la **obligación patronal** de registrar electrónicamente los horarios de entrada, pausas, interrupciones y salida del personal.

Jornada Diaria

“SERA” Diurna: **8 horas**;
Nocturna: **7 horas**;
Mixta: **7.5 horas**.

Además de la jornada ordinaria, la reforma regula con precisión las horas extra, los máximos permitidos y la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo:

Disposición	Contenido
Horas extra dobles	Máximo 12 horas semanales: 4 horas diarias, hasta 4 veces por semana (pago doble). Implementación gradual.
Horas extra triples	Se regulan expresamente hasta 4 horas triples adicionales, fijando un techo claro a la sobreexplotación.
Máximo semanal total	16 horas de trabajo extra por semana como límite absoluto.
Impacto salarial	Se mantiene el salario íntegro del trabajador pese a la reducción de horas ordinarias.
Flexibilidad laboral	La jornada podrá distribuirse de común acuerdo entre empleador y trabajador, promoviendo esquemas adaptados a cada empresa.

 El salario no se reduce. La productividad debe compensar las horas perdidas mediante eficiencia operativa.

Reducción Gradual de la Jornada Semanal

2026-2030

La reforma no entra en vigor de golpe. El legislador estableció un calendario de reducción progresiva que da margen a empresas y sectores para adaptarse sin interrupciones abruptas en sus operaciones:

Año	Diurna	Mixta	Nocturna	Hrs Dobles	Hrs Extra Triples/Máx	Jornada Máxima	Hrs Diurna
2026	48	45	42	9	Ilimitadas		8:00
2027	46	45	42	9	4 / 13	59 hrs	7:40
2028	44	44	42	10	4 / 14	58 hrs	7:20
2029	42	42	42	11	4 / 15	57 hrs	7:00
2030	40	40	40	12	4 / 16	56 hrs	6:40

Tipos de Jornada Diaria

La Ley Federal del Trabajo distingue tres tipos de jornada según el horario en que se prestan los servicios. Cada una tiene su propia duración máxima y condiciones específicas de descanso:

Jornada Diurna

Horario: 6:00 a.m. – 8:00 p.m.

Duración máxima: 8 horas

Descanso: 30 minutos para alimentos

Ejemplo: 9:00 a.m. a 6:00 p.m.

Jornada Nocturna

Horario: 8:00 p.m. – 6:00 a.m.

Duración máxima: 7 horas

Descanso: 30 minutos para alimentos

Ejemplo: 9:00 p.m. a 4:00 a.m.

Jornada Mixta

Horario: Combina diurna y nocturna

Duración máxima: 7.5 horas

Límite nocturno: Menos de 3.5 hrs nocturnas

Ejemplo: 2:00 p.m. a 9:30 p.m.



No Es Lo Mismo

● Tiempo Extraordinario Excepcional

- Ausencia inesperada
- Emergencia
- Pedido extraordinario
- Contingencia
- Paro no programado

● Tiempo Extraordinario Estructural

- Se programa cada semana
- Siempre lo realizan las mismas áreas
- Compensa falta de plantilla
- La producción depende de él
- Se incorpora al ingreso esperado del trabajador

Si la operación necesita permanentemente tiempo extraordinario, existe una brecha operativa previa a la reforma.

NUEVA OBLIGACIÓN PATRONAL

Registro Electrónico de Jornada

La nueva obligación patronal que transforma el control del tiempo de trabajo en México. A partir de la reforma, los empleadores deberán contar con sistemas electrónicos que documenten con precisión el inicio, las interrupciones y el cierre de cada jornada laboral.



Los Lineamientos Aún Están en Elaboración

Aunque la obligación legal ya existe, los detalles del registro están siendo definidos por la STPS. Esta situación crea tanto una oportunidad como una responsabilidad para las empresas.

¿Qué trabaja la STPS?

La STPS elabora las disposiciones generales y lineamientos que definirán alcances, excepciones, criterios y mecanismos de cumplimiento del registro electrónico.

¿Qué implica para empresas?

Existe hoy la obligación legal, pero aún no se conocen los requisitos definidos que exigirá la STPS.



¿Qué debemos hacer desde ahora?

Nueve acciones concretas para preparar a tu organización antes de que la reforma entre en vigor.



Mapear sistemas actuales

Identifica qué herramientas capturan asistencia y jornada hoy.



Identificar desviaciones

Detecta brechas entre lo pactado, lo registrado y lo pagado.



Revisar personal remoto/móvil

Extiende los controles a colaboradores fuera de la oficina.



Identificar quién registra jornada

Define los responsables actuales del control de tiempo.



Revisar autorizaciones de tiempo extra

Verifica que cada hora extra cuente con respaldo formal.



Definir responsables

Asigna roles claros para el cumplimiento y seguimiento.



Revisar entradas y salidas reales

Contrasta los registros del sistema con la operación diaria.



Comparar registros contra nómina

Asegura que horas trabajadas y horas pagadas coincidan.



Preparar políticas

Formaliza procedimientos internos alineados a la nueva normativa.

El Pilar del Cumplimiento

Tecnología

Sistemas confiables que capturen cada minuto trabajado.

Política

Reglas claras que regulen la jornada y el tiempo extra.

Supervisión

Control humano que valide y corrija en tiempo real.

Implementación Gradual por Tamaño de Empresa

La STPS prevé una implementación **gradual y escalonada** del registro electrónico de jornada durante los próximos años, priorizando a las empresas medianas y grandes en una primera etapa, antes de extender la obligación a micro y pequeñas empresas.



Micro Empresas

Última etapa — mayor plazo de adaptación



Pequeñas Empresas

Tercera etapa — plazo extendido



Medianas Empresas

Segunda etapa — obligación próxima

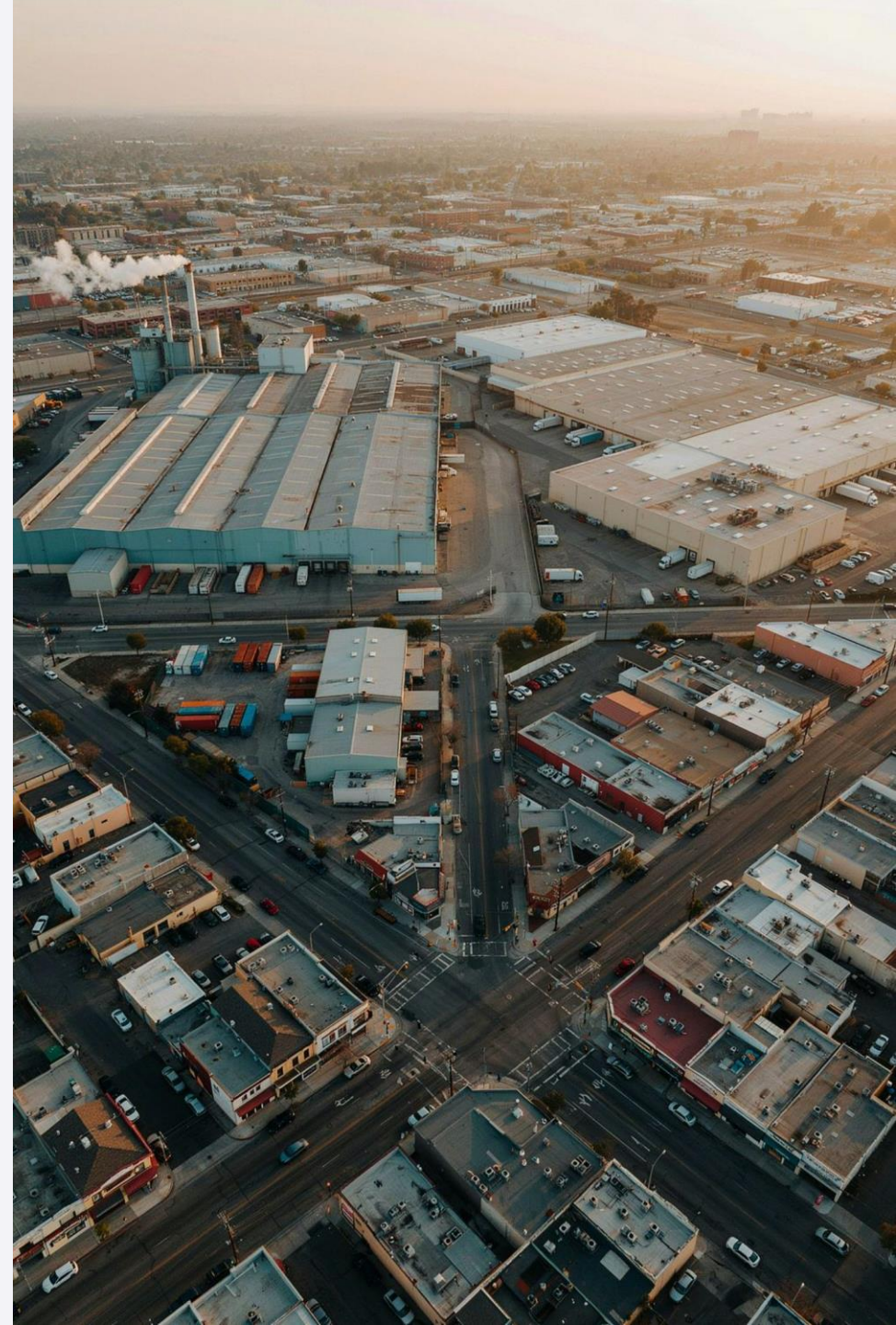


Grandes Empresas

Primera etapa — **obligación inmediata**



Aunque las micro y pequeñas empresas tienen mayor plazo, **conviene iniciar la preparación desde ahora** para evitar contingencias y adaptarse sin presión.



Efectos Probatorios del Registro Electrónico

Uno de los aspectos más relevantes de esta obligación es que el registro electrónico podrá utilizarse como **medio de prueba** para acreditar la jornada efectivamente laborada, incluyendo horas ordinarias y extraordinarias. Esto impacta directamente en:



Juicios Laborales

El registro servirá como evidencia en controversias sobre horas trabajadas ante Tribunales.



Procedimientos Sindicales

El registro será referencia en negociaciones y conflictos colectivos, equilibrando la información entre partes.



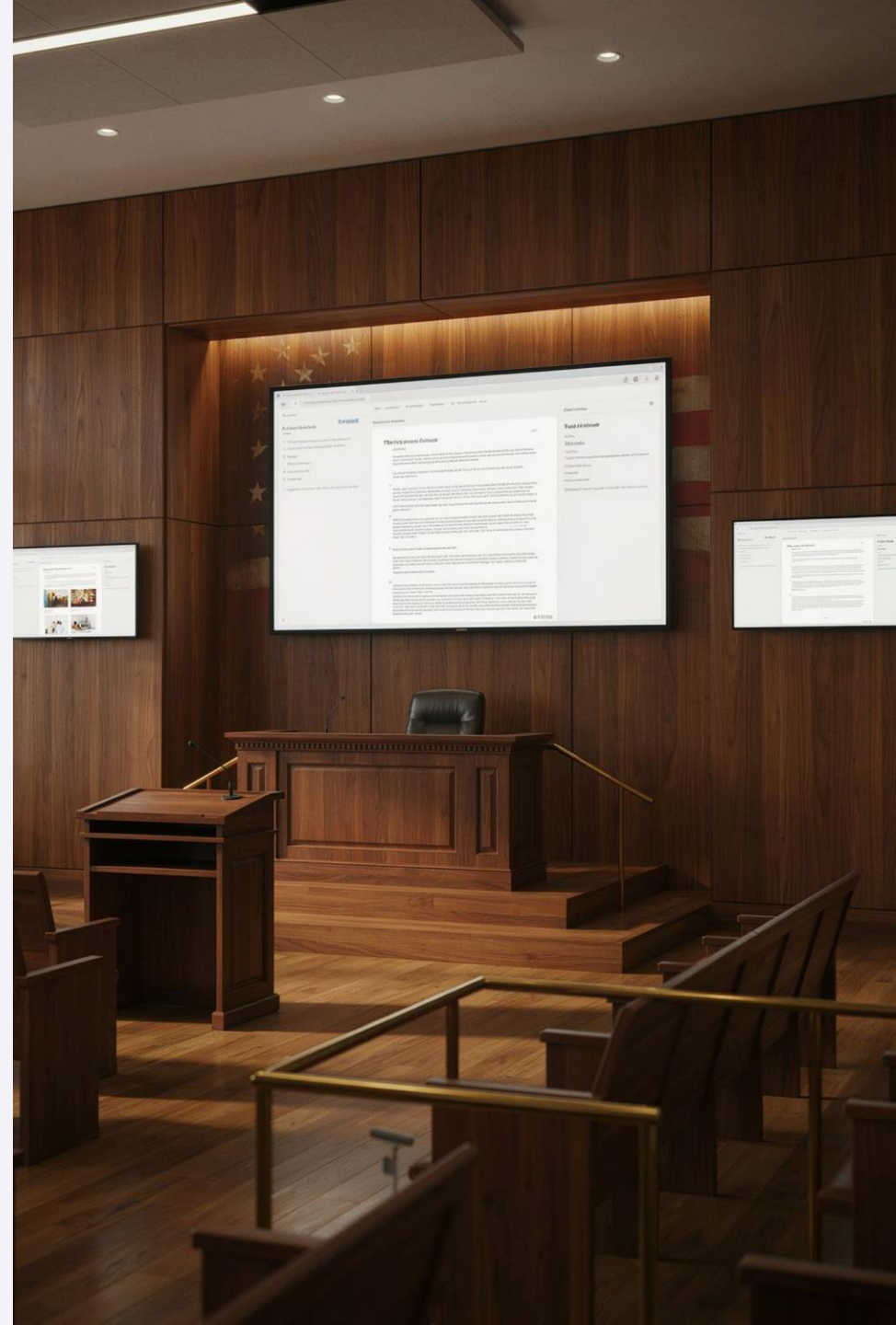
Auditorías de Trabajo

La autoridad podrá solicitar el registro como prueba de cumplimiento normativo durante visitas de inspección.



Reclamaciones por Horas Extra

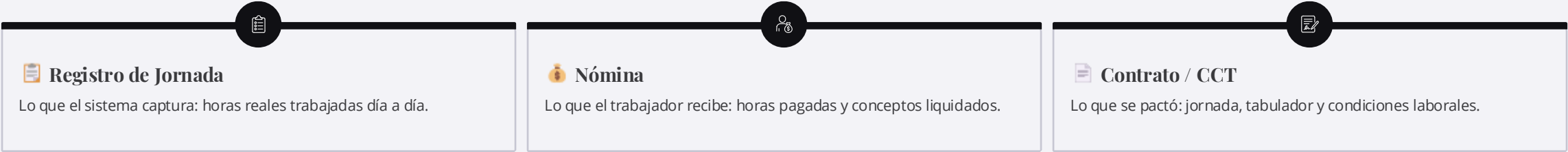
Se acreditarán o desacreditarán reclamaciones de horas extra con evidencia digital objetiva e incontrovertible.





El triángulo que debe cuadrar

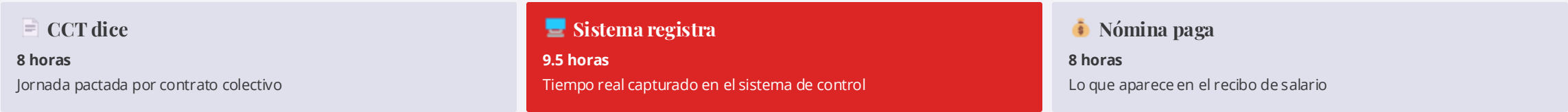
Tres documentos. Una sola realidad. Deben contar la misma historia.



 CONSISTENCIA

Los tres vértices deben apuntar a la misma realidad.

Ejemplo Concreto: ¿Cuándo No Cuadra?



 1.5 horas trabajadas no pagadas ni justificadas — riesgo legal y laboral.

¿Qué historia cuentan nuestros documentos?

Si los tres documentos no coinciden, existe una brecha que debe corregirse **antes** de que la reforma la exponga.

MÓDULO 3

Diálogo Social

Dos formas de implementar la misma reforma



LA REFORMA COMO OPORTUNIDAD

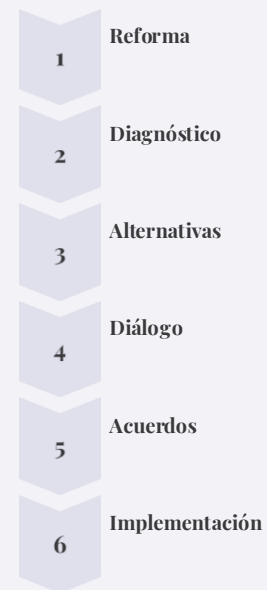
De la obligación legal al diálogo social

No se negocia si se cumple la reforma; se dialoga sobre cómo implementarla dentro del marco legal.

● Enfoque Reactivo



● Enfoque Preventivo



Anticipar preocupaciones

El diálogo social permite identificar y gestionar inquietudes antes de que escalen.



Soluciones viables

Facilita la construcción de soluciones operativamente viables y sostenibles.



Reducir conflictos

Reduce resistencia y conflictos durante la transición hacia la nueva normativa.



Alinear intereses

Permite alinear necesidades del negocio y condiciones de trabajo de forma equilibrada.



¿Qué temas pueden requerir diálogo o negociación?



Jornadas y horarios

Distribución de la jornada y nuevos esquemas de trabajo.



Turnos y rotaciones

Rediseño de turnos, coberturas y relevos.



Descansos

Días de descanso y cobertura de fines de semana.



Tiempo extraordinario

Uso, autorización y reducción de dependencia estructural.



Registro electrónico

Nuevos controles, reglas y responsabilidades.



Productividad y flexibilidad

Multiskilling, automatización y nuevas formas de organizar el trabajo.

La ley fija los límites. El diálogo ayuda a construir la forma concreta de operar dentro de esos límites.



Dialogar, formalizar y prevenir



Diagnosticar

¿Qué dice hoy el CCT sobre jornadas, horarios, turnos y descansos?



Formalizar

¿Qué ajustes deben incorporarse al CCT, RIT o políticas internas?

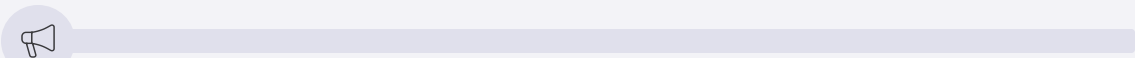
⚠️ Focos de conflicto a prevenir

Cambios de horario	Pérdida de horas extra	Nuevos descansos o rotaciones	Diferencias entre grupos
Registro electrónico	Falta de información		



Dialogar

¿Qué necesita la operación y qué preocupaciones tienen las personas trabajadoras?



Comunicar y dar seguimiento

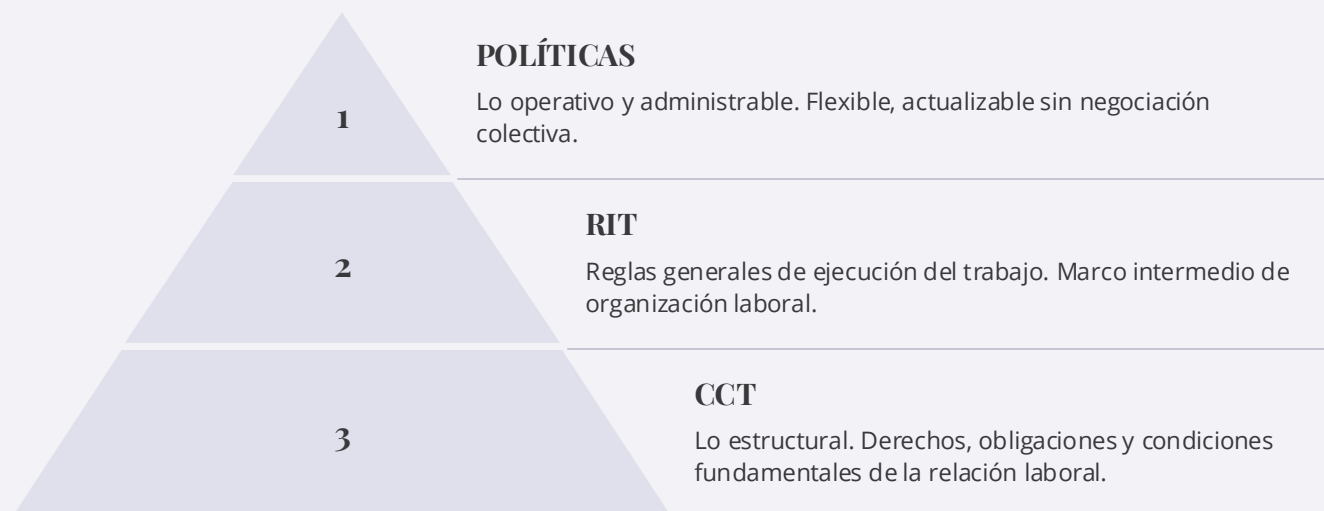
¿Cómo se implementará el cambio y cómo se atenderán desviaciones?

La prevención de conflictos comienza antes de modificar el horario: empieza con diagnóstico, diálogo y claridad en los acuerdos.

¿Todo debe ir al CCT?

NO.

Cada materia tiene su lugar. Confundirlos genera rigidez donde necesitamos agilidad.



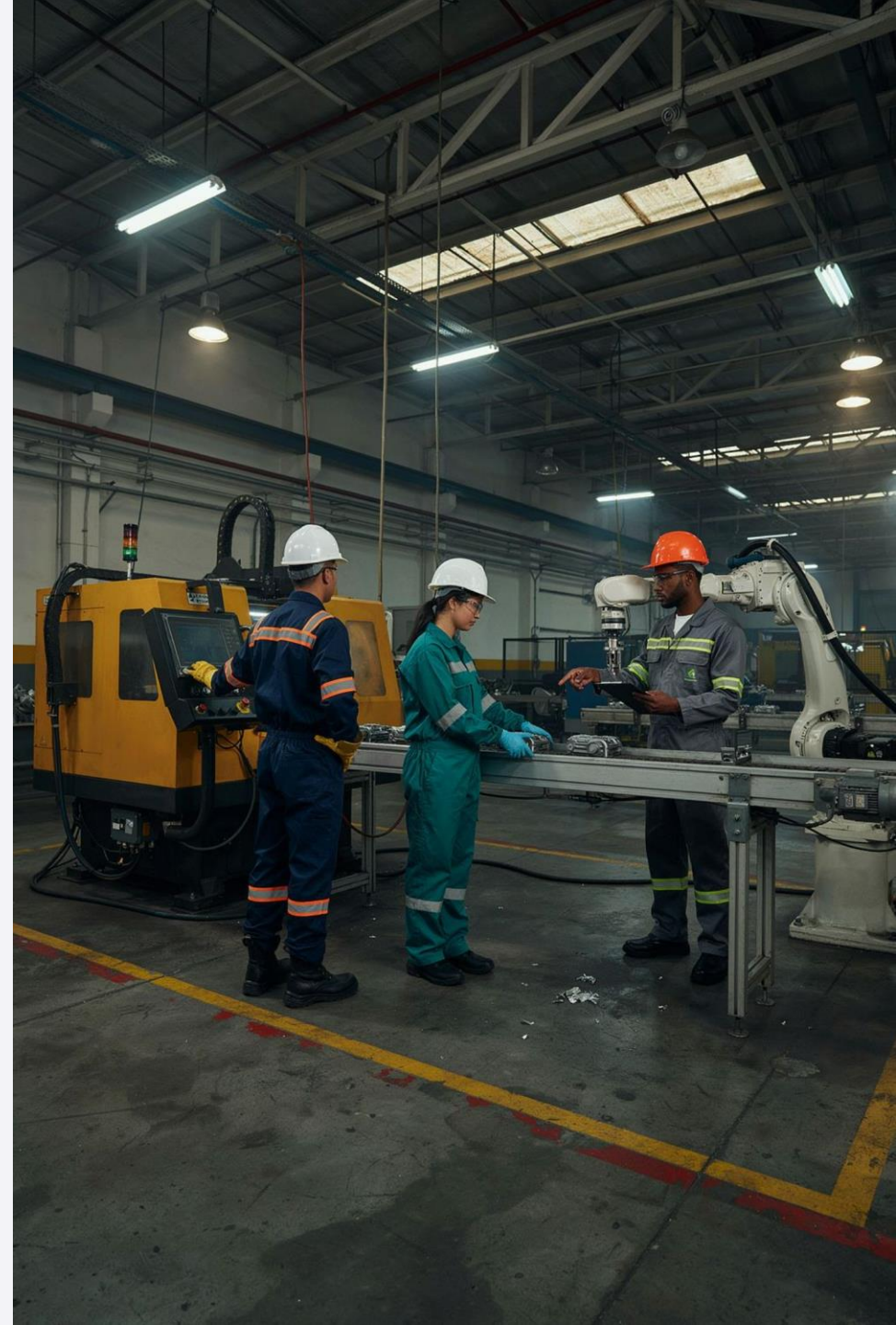
No debemos convertir el CCT en un manual operativo.

⚠ Porque una disposición que hoy facilita la implementación puede limitar la flexibilidad que necesitaremos mañana.



¿Cómo Deben Adaptarse las Empresas?

La reforma de jornada laboral no es solo un cambio normativo: es una transformación operativa que exige a las organizaciones replantear su modelo de trabajo.





EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO

¿Quién debe estar en la mesa?

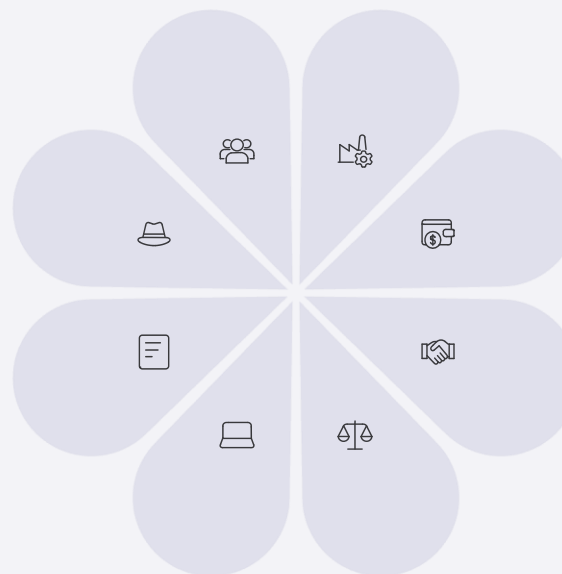
El desafío de las **40 horas** requiere la participación de toda la organización.

RH
Gestión del talento y política laboral

Sindicato
Representación y voz laboral

Nómina
Cálculo y procesamiento de pagos

Tecnología
Sistemas y control de asistencia



Operaciones
Continuidad productiva y turnos

Finanzas
Impacto presupuestal y costos

Relaciones Laborales
Negociación y clima organizacional

Legal
Cumplimiento normativo y contratos

No es un proyecto exclusivo de Recursos Humanos.



ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN

Estrategias reales para la implementación de la reducción de la jornada laboral

Ante la nueva jornada, las empresas tienen tres rutas posibles. Elegir la correcta —o combinarlas— depende de la operación, el sector y el modelo de negocio.

Rediseñar

Reorganizar procesos, turnos y cargas de trabajo para operar eficientemente dentro de la nueva jornada sin incrementar costos.

Contratar más personal

Incorporar nuevos colaboradores para cubrir las horas que se reducen y mantener los niveles de productividad requeridos.

Costos: Salario, IMSS/prestaciones, onboarding.

Beneficios: Estabilidad operativa y menor riesgo legal. Costos predecibles y controlables en el tiempo.

Pagar tiempo extra

Compensar con horas extraordinarias la brecha entre la jornada legal reducida y las necesidades operativas reales.

Costos: Pago doble y triple.

Riesgos: Ilegalidad estructural, inspecciones de la STPS, burnout, menor productividad e incremento de costos altísimo e impredecible.

Evaluación de Impacto y Diagnóstico Operativo

PASO 1: DIAGNÓSTICO

Antes de tomar cualquier decisión, las empresas deben entender con precisión su situación actual. No es posible compensar la reducción de horas únicamente con tiempo extra: se requiere un **rediseño operativo real**.

Evaluación Laboral y Financiera

- Auditorías de cargas laborales por área y turno
- Simulación de costos bajo la reforma
- Clasificación de roles críticos con mayor valor agregado y riesgo de rotación

Diagnóstico Operativo

- Turnos más cortos pero más eficientes
- Mantener o aumentar la productividad con menos horas
- Turnos rotativos optimizados
- Esquemas 4×3 o 4×4 según la operación

Contratación Selectiva y Cumplimiento Normativo

PASO 2: CUMPLIMIENTO

Contratación Selectiva (No Masiva)

Contratar únicamente en **cuellos de botella críticos**. No reemplazar horas con headcount de forma 1:1. La solución no es siempre más personal, sino personal mejor asignado.

Actualización de Contratos

Revisión y actualización de contratos individuales de trabajo. Vigilar negociaciones colectivas y aprovechar instrumentos legales como la contratación temporal en temporadas de alta demanda.

Políticas Internas y Monitoreo

Capacitación en derechos laborales, comités de equidad e inclusión, revisión de políticas laborales y monitoreo continuo de reformas y criterios jurisprudenciales.

Blindaje de Inversión Extranjera

Implementar acciones legales, laborales y operativas para proteger el capital y la estabilidad de la inversión extranjera ante cambios legislativos fiscales y laborales.

Talento, Eficiencia y Eliminación de Desperdicios

PASO 3: OPTIMIZACIÓN INTERNA

Fortalecimiento del Talento Especializado

- Alianzas con instituciones educativas para formación técnica
- Programas de capacitación interna y certificación
- Mentorías de liderazgo para retención del talento clave
- Outsourcing especializado en funciones no críticas
- Formación de empleados *multiskill* para cobertura dinámica

Eliminación de Tareas Improductivas

- Reducir reuniones innecesarias y tiempos muertos
- Mantener producción y servicios sin interrupciones
- Cumplir la demanda del cliente en volumen, calidad y tiempos
- Reducir el costo laboral por unidad producida
- Mejorar la productividad por hora trabajada efectivamente
- Minimizar horas extra, rotación y fatiga laboral

Optimización Tecnológica y Flexibilidad Laboral

PASO 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL



Automatización de Procesos

Identificar y automatizar tareas repetitivas para liberar capacidad humana hacia actividades de mayor valor agregado.



Software de RH y Productividad

Implementar herramientas digitales para planear, asignar y optimizar turnos. Uso de IA para planeación inteligente del personal.



Flexibilidad Laboral

No todos trabajan menos: trabajan **distinto**. Home office, horarios escalonados y turnos traslapados según el perfil del puesto.



Ajuste en Compensación

Rediseño de bonos por productividad, mayor peso a KPIs vs. tiempo trabajado y control estricto del uso de horas extra.





PLAN DE ACCIÓN INMEDIATA

¿Qué puedo empezar a hacer mañana?

Tres frentes de acción para iniciar hoy mismo la transición a la jornada de **40 horas**.

Diagnóstico

- Medir jornadas reales
- Identificar horas extra estructurales
- Calcular brecha de horas
- Identificar puestos críticos

Revisión Documental

- Revisar CCT
- Revisar CIT
- Revisar RIT
- Auditar registros actuales

Estrategia

- Simular escenarios
- Identificar temas de diálogo
- Diseñar estrategia de comunicación

 **El momento de actuar es ahora.** Cada día sin diagnóstico es un día perdido de ventaja competitiva.

Las 40 horas no son sólo una reducción de tiempo.

Son una oportunidad para:



REDISEÑAR

la operación.



DIALOGAR

antes del conflicto.



ACTUALIZAR

los instrumentos legales.



CONTROLAR

adecuadamente la jornada.



PREVENIR

riesgos laborales.

La implementación exitosa no termina cuando el horario cumple la ley. Termina cuando la operación funciona, el CCT lo soporta, el registro lo acredita y las personas entienden cómo y por qué cambió su forma de trabajar.

¡GRACIAS!

TANNIA MENDOZA FLEIZ

