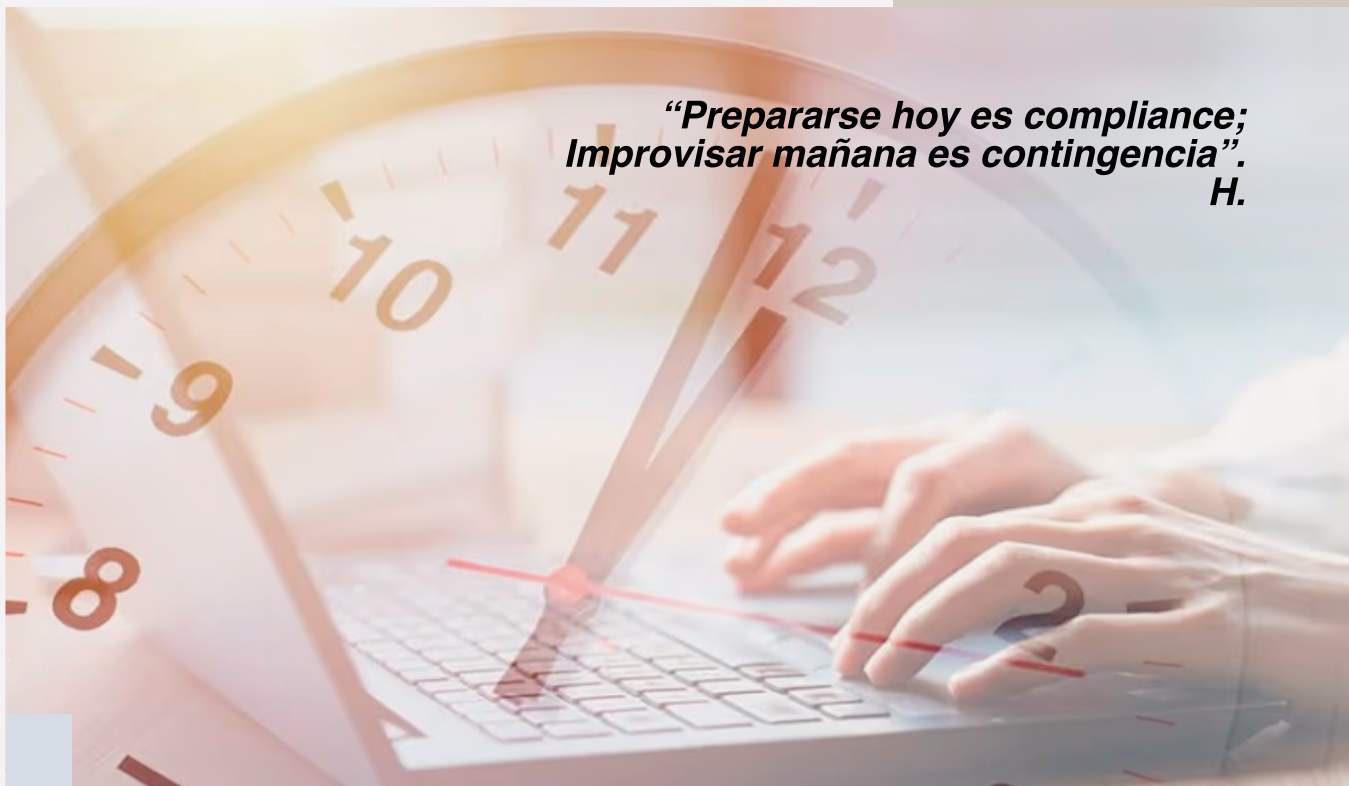


Guía Ejecutiva Empresarial.

Reducción de la Jornada
Laboral a 40 horas
(2026-2030).



***“Prepararse hoy es compliance;
Improvisar mañana es contingencia”.***
H.

Autor: Heberardo González Garza.

1) ¿Qué cambia?

(Resumen de la propuesta)

Meta: jornada semanal de 40 horas, con implementación gradual 2026–2030.

Descanso: por cada seis días trabajados, al menos un día de descanso con goce de salario íntegro.

Horas extra: máximo 12 horas por semana; distribución hasta 4 horas diarias en máximo 4 días; pago adicional y recargo mayor si se exceden límites.

Prohibición expresa: la reducción no puede implicar disminución de sueldos, salarios o prestaciones.

2) Cronograma de transición. (gradualidad)

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

Nota empresarial: la gradualidad permite diseñar una ruta de productividad y cobertura por turnos sin shocks abruptos.



3) Implicaciones para la empresa. (dónde pega)

3.1 Operación y cobertura.

Reconfiguración de turnos, roles críticos y ventanas de servicio (especialmente operaciones 24/7).

Posible necesidad de reforzar dotación (headcount) o rediseñar procesos para mantener niveles de servicio.

Riesgo de cuellos de botella en áreas con alta estacionalidad (manufactura, logística, comercio).

3.2 Costos y finanzas

Si se mantiene salario íntegro y se reducen horas: sube el costo por hora efectiva si no se compensa con productividad.

Horas extra más reguladas: presión para planear capacidad con mayor precisión; menor dependencia de sobretiempos.

Impacto diferenciado: MIPYMES y sectores intensivos en mano de obra suelen tener menor margen para absorción.



3.3 Capital humano y atracción de talento

Potencial mejora de clima, retención y ausentismo; reputación como empleador.

Riesgo de conflictos laborales si la transición se comunica mal o se percibe pérdida de ingreso (aunque esté prohibida).

Necesidad de actualización de políticas: control de jornada, descansos, tiempo extra, y esquemas híbridos/remotos.

4) Mapa de riesgos (legal-operativo-reputacional)

Riesgo	Ejemplo	Impacto	Mitigación
Legal / laboral	Incumplimiento de límites de horas extra o descansos.	Multas, litigios, inspecciones.	Políticas, control horario, capacitación mandos.
Operativo	Caída de cobertura por reducción de horas sin rediseño.	Merma de servicio/producción.	Rediseño de turnos, automatización, cross-training.
Financiero	Aumento de costo por hora efectiva.	Presión en margen.	Productividad, ingeniería de procesos, forecast de demanda.
Reputacional	Narrativa pública negativa por implementación deficiente.	Daño marca empleadora.	Comunicación interna, transparencia y métricas.



5) Ruta recomendada de implementación

(12 meses, modelo empresarial)

Fase 1

Diagnóstico (0-30 días) Mapeo de jornada real vs. contractual por área (incluye horas extra y picos).

Identificar roles críticos y procesos con cobertura mínima (24/7, cierres, cortes).

Costeo base: costo por hora, costo de turnos, dependencia de horas extra.

Fase 2

Diseño (31-90 días)

Rediseño de turnos (alternativas con descanso garantizado, según ley secundaria y contratos).

Plan de productividad: eliminación de desperdicios, automatización ligera, estandarización.

Política de horas extra: autorización, tope semanal, y control (sistema + auditoría).



Fase 3

Pilotos y ajuste (3-6 meses)

Pilotear en 1-2 áreas representativas; medir output, ausentismo, rotación, calidad, overtime.

Proteger operación.

Negociación/diálogo con comisiones mixtas y representación laboral (si aplica).

Fase 4

Despliegue y control (6-12 meses)

Escalar por olas; formalizar KPIs; gobierno interno (RRHH + Operación + Finanzas + Legal).

Tablero mensual: productividad, costo por hora, horas extra, incidentes, rotación, cumplimiento.

Comunicación interna: "no baja salario", reglas claras, canales de dudas.

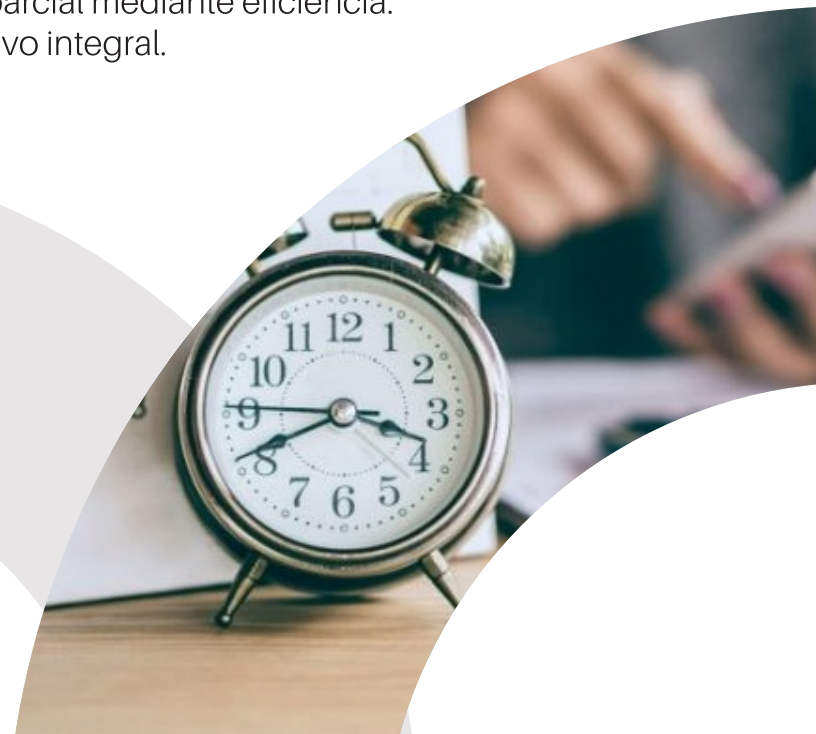
Acciones Inmediatas

1. Diagnóstico real de jornada (30 días)

Objetivo: Conocer con precisión la situación actual de la empresa.
Extraer reporte de horas trabajadas de los últimos 6–12 meses.
Medir horas ordinarias promedio por área.
Identificar volumen y frecuencia de horas extraordinarias.
Detectar áreas que dependen estructuralmente del sobretiempo.
Identificar operaciones 24/7 y puestos críticos.
Calcular costo por hora efectiva y porcentaje de nómina asociado a horas extra.

2. Simulación inmediata al escenario 40 horas

Objetivo: Dimensionar impacto financiero y operativo si la jornada de 40 horas aplicara hoy.
Reducir en modelo teórico la jornada actual a 40 horas semanales.
Identificar brechas de cobertura operativa.
Estimar necesidad de incremento de plantilla.
Analizar redistribución de turnos.
Evaluar oportunidades de eficiencia o automatización.
Construir tres escenarios:
Escenario A: Incremento de plantilla sin mejora de productividad.
Escenario B: Compensación parcial mediante eficiencia.
Escenario C: Rediseño operativo integral.





3. Preparación documental preventiva

Objetivo: Estar jurídicamente preparados sin ejecutar cambios prematuros.

Proyecto de reforma al Reglamento Interior de Trabajo.

Modelo de cláusula para contratos individuales.

Adendum tipo contractual.

Política formal de horas extraordinarias.

Fortalecimiento del sistema de control y registro de jornada.

4. Prudencia estratégica

No modificar contratos ni jornada hasta contar con certeza jurídica plena.

Mantener control estricto de horas extra.

Continuar planeación financiera gradual.

¿Qué falta para su aplicación?

1. Aprobación por la mayoría de los Congresos Locales.

2. Publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF).

3. Reforma a la Ley Federal del Trabajo, que definirá los pormenores técnicos y operativos de implementación.

Mensaje empresarial clave: Prepararse no es adelantarse; prepararse es reducir riesgo.