

PROYECTO DE REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL A 40 HORAS SEMANALES IMPACTOS RIESGOS Y CLAVES DE IMPLEMENTACIÓN

El **proyecto de reforma** constitucional para reducir la jornada laboral a 40 horas semanales, presentado ante la Cámara de Senadores el 3 de diciembre de 2025, **no representa únicamente un ajuste de horario, sino una redefinición profunda del modelo productivo**, de la organización del trabajo y del equilibrio entre capital humano, costos y competitividad. A través de un esquema de implementación gradual hasta el año 2030, se **busca alinear a México con estándares internacionales** de trabajo decente, privilegiando el bienestar integral de las personas trabajadoras. Sin embargo, este avance social conlleva retos estructurales severos para las empresas, particularmente en sectores intensivos en mano de obra, operación continua y márgenes reducidos. Entre los aspectos más relevantes se encuentran:

Transición Progresiva

El régimen transitorio que mantiene la jornada en 48 horas para 2026 y la reduce gradualmente hasta 40 horas en 2030 ofrece a las empresas una ventana de adaptación. No obstante, esta gradualidad puede generar una falsa percepción de baja urgencia, cuando en realidad los impactos financieros, operativos y contractuales deben planearse desde ahora. Cada reducción anual de dos horas modificará estructuras de turnos, contratos, presupuestos, esquemas de rotación y metas de productividad.

Desde una perspectiva crítica, el verdadero desafío no es llegar a las 40 horas, sino sobrevivir al proceso de transición sin sacrificar estabilidad operativa ni competitividad.

Redefinición del régimen de horas extraordinarias

La modificación a los artículos 66, 67 (derogado) y 68 de la Ley Federal del Trabajo redefine de manera sustancial el régimen de **horas extraordinarias**, introduciendo un **modelo más flexible en su distribución, pero al mismo tiempo más exigente en términos de control financiero, operativo y probatorio**. Ahora existe un **tope semanal de doce horas extraordinarias**, que permite su distribución “hasta” en **cuatro horas diarias, en un máximo de cuatro días por semana**, eliminando la rigidez de la redacción anterior que establecía que el tope era un máximo permitido, haciendo que este matiz semántico tiene consecuencias prácticas relevantes.

Por otro lado, el nuevo segundo párrafo del artículo 68 incorpora además un **límite sobre la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria que no podrá exceder de doce horas diarias en ningún caso**. Este cambio transforma por completo la planeación de turnos, en especial en sectores con operación continua (24/7). Bajo este esquema, ya no es jurídicamente viable realizar extensiones diarias ilimitadas; el modelo obliga, de forma indirecta, a redistribuir cargas de trabajo, contratar más personal o acelerar procesos de automatización.

Registro electrónico de jornada, la nueva huella probatoria

La obligación de llevar un **registro electrónico de jornada** transforma el control de asistencia en una herramienta probatoria de alto impacto jurídico. Ya no se trata solo de controlar entradas y salidas, sino de generar **evidencia** que podrá ser utilizada por autoridades laborales, fiscales y de seguridad social para:

- Determinar horas extra.
- Acreditar incumplimientos.
- Evidenciar simulaciones.

Este registro exigirá inversión tecnológica, protocolos de resguardo de datos, controles de acceso a la información y capacitación del personal responsable.

Impacto directo en nómina, costos y planeación financiera

El efecto más crítico para las empresas es que **el salario se mantiene íntegro con menos horas de trabajo**, lo que incrementa automáticamente el costo por hora efectiva, que se reflejará también en el **encarecimiento del costo** cuando se recurre al tiempo extraordinario al 100% o 200%. Esto detonará en dos principales aspectos:

- Ajustes presupuestales anuales.
- Redefinición de costos unitarios de producción.

Una mala planeación puede **provocar erosión de utilidades**, pérdida de competitividad e incluso inviabilidad financiera en algunos giros.

Impacto contractual y normativo

El proyecto exige una **revisión exhaustiva de contratos** individuales, contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo y políticas internas de recursos humanos, ya que todos estos instrumentos fueron diseñados bajo un modelo de jornada y de tiempo extraordinario que pronto quedará jurídicamente desfasado. **No se trata solo de adecuar horarios, es indispensable revisar cláusulas** sobre jornadas, guardias, descansos, esquemas de rotación, incentivos, bonos de productividad vinculados al tiempo de trabajo, así como disposiciones relacionadas con disponibilidad, retención de personal y compensaciones por sobrecarga laboral. Cualquier incongruencia entre la nueva realidad legal y los documentos contractuales se traducirá en vulnerabilidad jurídica inmediata.

La falta de actualización documental no será un tema menor, la transición no puede quedar sujeta a prácticas informales o acuerdos verbales, por el contrario, debe ser **jurídicamente blindada**, documentada, conciliada con la representación sindical cuando exista y alineada de manera estricta con la nueva configuración legal. **La empresa que no realice este ajuste de forma preventiva se expondrá a litigios, inspecciones y reclamaciones con alta probabilidad de pérdida.**

Recomendaciones preventivas

La transición hacia la jornada laboral de 40 horas exige una estrategia preventiva integral, orientada no solo al cumplimiento formal de la reforma, sino a la protección simultánea de la productividad, la rentabilidad, la estabilidad operativa y la seguridad jurídica de las empresas. Algunos pasos claves son:

- Diagnóstico interno de jornada y cargas de trabajo.
- Actualización documental y contractual.
- Control electrónico de asistencia y horas extraordinarias.
- Planeación financiera.

La jornada de 40 horas marca un **punto de inflexión en la forma de organizar, valorar y administrar el tiempo de trabajo en México**. La diferencia entre riesgo y oportunidad no estará en la reforma en sí, sino en la capacidad de cada empresa para anticiparse, planear y ejecutar una transición ordenada, jurídicamente blindada y financieramente sostenible. **La prevención, hoy, deja de ser una recomendación técnica para convertirse en una decisión estratégica de supervivencia empresarial**.

Agradecemos su atención y esperamos que las recomendaciones resulten útiles. Quedamos a su disposición discutir el contenido de este documento, aclarar cualquier duda o profundizar en los temas abordados.

MEDIOS DE CONTACTO Y REDES SOCIALES

Corporativo: Av. Adolfo López Mateos Norte 328 piso 2, Col. Ladrón de Guevara, CP 44600, Guadalajara, Jalisco.

Oficinas:

Morelia, Querétaro
Monterrey, Nuevo León

Teléfonos:

33-16-52-47-03 / 33-16-52-47-54

Correo:

contacto@msnconsultores.com

