

23 DE SEPTIEMBRE DE 2026

Impartido por:

De 48 a 40 hrs.

Claves esenciales para reducir la jornada hacia 2030

En la última sesión de esta mesa redonda , Adriana Mayo y David Lozada, expertos en materia laboral y fiscal respectivamente, nos comparten consejos clave que toda organización debe tener en cuenta con relación a la **actualización de sus políticas frente a la reforma de la jornada laboral** a 40 hrs.



David Lozada

Experto fiscal



Adriana Mayo

Experta laboral

Santamarina
+ Steta

— 10 Puntos Clave



01 Diagnóstico operativo primero

Antes de fijar políticas, los patrones deben mapear turnos y horarios actuales para cubrir la operación, que no asuman que la estructura actual funcionará sin cambios.



03 Registro electrónico obligatorio

La reforma exige implementar registros electrónicos de asistencia, lo cual es vital para controlar jornadas y sustentar legalmente el tiempo extraordinario.



05 Actualización documental estratégica

En contratos, se recomienda no fijar horarios rígidos (ej. 9 a 6); usa la redacción de "límites máximos permitidos" para evitar actualizaciones anuales constantes hasta 2030.



07 Análisis costo-beneficio

Evalúa si es más rentable contratar más personal (head count) para cubrir turnos o pagar tiempo extra, considerando los nuevos límites legales.



09 Protección salarial

La ley es clara: la reducción de jornada no justifica ninguna disminución salarial. El impacto financiero se limita estrictamente a la gestión de horas extra.



02 Blindaje mediante reglamento interior

El Reglamento Interior de Trabajo, depositado ante el Centro Federal de Conciliación, es la base legal indispensable para establecer disposiciones disciplinarias.



04 Visión macro de normatividad

No aísles la reforma. Debes alinearla con la NOM-035 (riesgos psicosociales) y las políticas de teletrabajo para evitar riesgos de cumplimiento.



06 Protección ante tiempo extra

Establece formalmente que el tiempo extraordinario requiere autorización previa y por escrito. Cualquier trabajo unilateral no es imputable al patrón.



08 Comunicación gerencial

Enfoca la capacitación y comunicación en jefes, gerentes y supervisores; ellos son la "bisagra" que decide si los equipos exceden la jornada.



10 Aguardar criterios obligatorio

Aunque las organizaciones deben prepararse, se recomienda esperar a los criterios finales de la Secretaría del Trabajo (previstos para finales de octubre) para detallar las políticas de excepción.

¿Tienes la tecnología adecuada para registrar el tiempo y asistencia de tus colaboradores?

Descubre el reloj checador de Worky para cumplir ante la ley.

Conoce el **Reloj chador** de Worky →