~~48~~ 46 Horas

Plan de acción para tu operación rumbo a la jornada de 2027

El 1 de enero de 2027 la jornada máxima baja de 48 a 46 horas por semana, y seguirá bajando dos horas cada año hasta llegar a 40 en 2030, sin reducir salarios ni prestaciones. Al mismo tiempo entra la obligación de registrar electrónicamente la jornada de cada persona.

Esta guía traduce la reforma a lo que importa en la operación: cuántas horas pierdes, cuánta capacidad tendrías que reponer y qué decisiones conviene tomar ahora, mientras todavía hay margen.

Cómo usar esta guía

Si hiciste el diagnóstico 46 Horas, ubica tu nivel del 1 al 5 en la sección 4 y empieza por los frentes donde saliste más bajo.

Si no lo hiciste, marca la lista de la sección 3 y cuenta tus casillas: al inicio de la sección 4 está la tabla que te dice tu nivel. Cada casilla sin marcar es un frente abierto.

1. Lo que cambia y desde cuándo

Tema	Qué establece la reforma	Desde
Jornada máxima	46 horas semanales en 2027, 44 en 2028, 42 en 2029 y 40 en 2030. Sin reducción de salario ni de prestaciones.	1 de enero de 2027, con un escalón cada año
Registro de jornada	Registro electrónico de la hora de inicio y de término de la jornada de cada persona, que debe entregarse a la autoridad cuando lo solicite. La STPS emite las disposiciones de operación y sus excepciones.	1 de enero de 2027
Sanción por no registrar	Multa de 250 a 5,000 UMA por incumplir la obligación de registro electrónico (LFT, art. 994, fracción IV Bis).	Al entrar en vigor la obligación
Horas extra	Nuevo régimen con topes semanales y pago doble o triple, con ajustes escalonados durante la transición.	Gradual a partir de 2027

Fuentes: reforma constitucional (DOF, 3 de marzo de 2026) y reforma a la Ley Federal del Trabajo (DOF, 1 de mayo de 2026). La interpretación legal corresponde al área jurídica de Human Quality.

2. La matemática de la jornada

Si tu personal trabaja hoy 48 horas y la productividad por hora no cambia, cada escalón de la reforma exige más horas-persona para producir lo mismo. Esa diferencia se cubre de tres formas: con más productividad, con horas extra o con más capacidad, propia o flexible.

Año	Jornada máxima	Horas-persona adicionales	Personas equivalentes por cada 100
2026	48 horas	Línea base	0
2027	46 horas	+4.3%	4.3
2028	44 horas	+9.1%	9.1
2029	42 horas	+14.3%	14.3
2030	40 horas	+20.0%	20.0

Estimación aritmética: 48 ÷ jornada del año. Supone la misma productividad por hora y personal que hoy trabaja 48 horas.

> **Ejemplo**
>
> Una operación con 400 personas a 48 horas necesitaría el equivalente a unas 17 personas de tiempo completo adicionales en 2027 y unas 80 en 2030, o cubrir esas horas con tiempo extra bajo el nuevo régimen.

3. Los cinco frentes de preparación

Marca lo que ya tienes resuelto y cuenta tus casillas al final: son 17. Lo que quede sin marcar es tu ruta de trabajo.

Jornada y turnos

- ☐ Tengo medidas las horas reales por turno, área y centro de trabajo, no solo la jornada contractual.
- ☐ Los roles de turno están rediseñados para 46 horas y ya revisé cómo quedarían con 44.
- ☐ Los cambios están comunicados al personal y documentados.

Horas extra

- ☐ Sé qué áreas dependen cada semana del tiempo extra y cuánto pesa en la nómina.
- ☐ Tengo modelado el costo de cubrir con horas extra las 2 horas por persona que se pierden.
- ☐ Hay un límite definido y una alternativa para cuando se rebase.

Plantilla y cobertura

- ☐ Calculé cuántas personas adicionales necesita cada área para sostener la producción.
- ☐ Conozco mi tiempo real para cubrir una vacante operativa y la permanencia a 90 días.
- ☐ Tengo un canal de reclutamiento capaz de cubrir volumen antes de enero.
- ☐ Revisé qué áreas de soporte especializado, como calidad o mantenimiento, quedan sin holgura.

Registro de jornada

- ☐ El registro es electrónico, por persona, con hora de inicio y de término.
- ☐ Distingue horas ordinarias, extra y descansos, y está integrado a la nómina.
- ☐ Puedo entregar el registro de cualquier mes en poco tiempo si la autoridad lo pide.
- ☐ Mi área jurídica da seguimiento a las disposiciones de la STPS.

Plan multianual

- ☐ Hay un responsable único y un presupuesto aprobado para 2027.
- ☐ La ruta contempla los escalones de 2028, 2029 y 2030.
- ☐ Operaciones, RH y Finanzas trabajan con el mismo número de impacto.

4. Tu ruta según tu nivel

Si hiciste el diagnóstico en línea, ya conoces tu nivel. Si no, ubícalo con las casillas que marcaste en la sección 3:

> **Tu nivel según tus casillas**
>
> 0 a 3: nivel 1 · En riesgo | 4 a 6: nivel 2 · Reactivo | 7 a 10: nivel 3 · En transición | 11 a 13: nivel 4 · Preparado | 14 a 17: nivel 5 · Blindado

Para un resultado con tu rol, tu plantilla y las personas equivalentes que te faltarían, haz el diagnóstico 46 Horas en línea: [PPD: liga del diagnóstico]

Nivel	Dónde estás	Próximos 30 días	Próximos 90 días
1 · En riesgo	No hay un plan que absorba la reducción; el hueco tenderá a cubrirse con horas extra.	Nombrar un responsable. Medir horas reales por turno. Calcular la brecha en personas.	Turnos rediseñados, presupuesto aprobado y registro electrónico en operación.
2 · Reactivo	Hay conciencia del cambio, pero turnos, plantilla y registro siguen abiertos.	Consolidar un solo número entre áreas. Decidir cómo se cubrirá la brecha.	Canal de reclutamiento activo y registro integrado a la nómina.
3 · En transición	Piezas resueltas y frentes sueltos, sobre todo los que dependen de reclutar a tiempo.	Cerrar los frentes más bajos del diagnóstico. Medir el tiempo real de cobertura.	Escenario 2028 modelado y plan de capacidad para 44 horas.
4 · Preparado	Puedes absorber 2027; el reto son los escalones siguientes.	Definir la ruta 2028 a 2030 con costo por escalón.	Decidir cuánta capacidad conviene en plantilla propia y cuánta flexible.
5 · Blindado	Plan, números y responsables definidos.	Revisar productividad por hora y asegurar el talento clave.	Seguimiento trimestral y ventaja frente a competidores que llegan tarde.

5. Preguntas para tu comité de dirección

Seis preguntas para dimensionar el impacto con tus propias cifras antes de decidir:

- ¿Qué turno o área deja de cubrirse primero en la segunda semana de enero?
- ¿Cuánto pesa hoy el tiempo extra en la nómina y cuánto subiría si cubre las 2 horas por persona?
- Si necesitamos sumar personas en enero, ¿cuántas semanas de producción quedan en riesgo con nuestro tiempo actual de cobertura?
- ¿Cuánto cuesta una hora de operación detenida por falta de personal?
- Si la autoridad pidiera hoy el registro de un mes, ¿qué podríamos entregar y en cuánto tiempo?
- ¿Quién responde por el resultado de la reforma, y con qué presupuesto?

6. Cómo puede ayudarte Human Quality

Human Quality plantea el impacto operativo de la reforma y la solución de capital humano para absorberlo.

Si tu reto es…	Te ayudamos con
Sumar personas para cubrir cada escalón a tiempo	Reclutamiento masivo: cubrir el volumen adicional que exige cada escalón antes de que afecte la producción.
Liberar horas de tu plantilla en áreas de soporte	Servicios Especializados: actividades especializadas que no forman parte de tu actividad principal, como control de calidad, mantenimiento de maquinaria o de instalaciones, dentro del marco legal vigente.
Controlar horas extra y registro de jornada	Payrolling: administración del personal con control de horas extra y registro electrónico de jornada.

Siguiente paso: diagnóstico de 20 minutos

Revisamos contigo tu resultado, la brecha de tu operación y las opciones para cubrirla. Sin costo ni compromiso.

Luis Lozano · Expansión Comercial B2B · Human Quality

WhatsApp 442 669 3310 · luis.lozano@humanquality.com.mx

Documento informativo de preparación operativa. No constituye asesoría legal.