

Octubre **2026***Área: **Nóminas***

Jornada laboral 2027: ¿tu presupuesto ya contempla el costo de trabajar dos horas menos?

Resumen: La reducción de la jornada laboral obliga a revisar horarios, costos de nómina y controles de asistencia. ¿Tu presupuesto 2027 ya contempla estos cambios?

Escrito por:

L.C. Verónica Castillo Escobar
Gerente de Nóminas

dn@bhrmx.com
www.bhrmx.com

La reforma a la Ley Federal del Trabajo ya se explicó a detalle desde los primeros meses de 2026. Lo que muchas empresas todavía no han hecho es traducirla a números. Y el presupuesto 2027 se está cerrando ahora, con horarios diseñados para una jornada que cambia el 1 de enero 2027.

A partir de esa fecha, la jornada máxima baja de 48 a 46 horas semanales, sin reducción de salarios ni prestaciones. Ese mismo día entran en vigor las disposiciones generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) sobre el registro electrónico de la jornada.

Qué cambia el 1 de enero

	2026	2027
Jornada máxima semanal	48 horas	46 horas
Horas extra desde	La hora 49	La hora 47
Límite de horas dobles	9 por semana	9 por semana
Registro electrónico	Obligación en ley, sin disposiciones de la STPS	Disposiciones generales de la STPS en vigor

La jornada diaria se mantiene en 8 horas diurnas, 7 nocturnas y 7.5 mixtas, y la suma de jornada ordinaria y extraordinaria no puede superar 12 horas diarias. Las horas extra se pagan al doble hasta el límite semanal y al triple las que lo excedan.

Si no cambias el horario, el costo ya está en tu nómina

La forma más sencilla de dimensionarlo: una persona que hoy trabaja 48 horas y conserva el mismo horario en 2027 generará 2 horas extra dobles cada semana.

- Por persona son 104 horas dobles al año.
- En una plantilla de 100 personas con ese horario, son 10,400 horas dobles al año.
- Como referencia, 2 horas pagadas al doble sobre una jornada de 46 horas equivalen a cerca de un 8.7% adicional sobre el salario base de esas personas.

El cálculo es ilustrativo: el costo real depende del salario de cada puesto, de las prestaciones y de los efectos del tiempo extra en ISR, cuotas de seguridad social e impuesto sobre nómina. Justo por eso conviene simularlo con tu plantilla real y no con un promedio.

Pagar tiempo extra es solo una de las salidas. Las otras son reprogramar turnos (por ejemplo, pasar de seis días de 8 horas a cinco de 8 y un sábado más corto) o reforzar la plantilla en áreas donde no hay margen. Cada opción tiene un costo distinto, y la decisión tiene que estar tomada antes de aprobar el presupuesto.



El registro electrónico no espera a los lineamientos

La LFT en su artículo 132 Fracc. XXXIV obliga a los patrones llevar un registro electrónico al inicio y término de la jornada de cada trabajador. Aún hace falta las disposiciones generales de la STPS, que definirán a quién aplica, las excepciones y los requisitos técnicos; se espera que se publiquen en octubre.

La autoridad ha señalado que la aplicación será gradual, priorizando a las empresas grandes y medianas, y que no prevé un operativo masivo de inspección desde enero. Eso da margen, pero no elimina el riesgo:

- El incumplimiento del registro se sanciona con multas de 250 a 5,000 UMA (artículo 994, fracción IV Bis).
- El registro puede hacer prueba plena en juicio laboral si su uso se acordó con el trabajador. Sin él, la empresa pierde su mejor evidencia sobre horarios y tiempo extra.

Tampoco basta un reloj checador, ya es cosa del pasado y obsolescencia, ya que no se conecta con la nómina: el tiempo extra que registra termina sin pagarse ni timbrarse correctamente.

Tres meses, tres decisiones

Mes	Qué debería estar resuelto
Octubre	Inventario de horarios reales: quién trabaja hoy más de 46 horas, en qué áreas y en qué turnos.
Noviembre	Costo de cada escenario (reprogramar turnos, reforzar plantilla o pagar tiempo extra) y decisión aprobada por la Dirección para el presupuesto 2027.
Diciembre	Horarios comunicados, contratos y reglamento interior actualizados, y sistema de registro electrónico probado con la plantilla.

Llega a enero con los números hechos

En BHR México preparamos una simulación del costo de nómina 2027 con la jornada de 46 horas, con tu plantilla y tus horarios reales, comparando los escenarios de reprogramación, refuerzo de plantilla y tiempo extra. La complementamos con un diagnóstico de tu sistema actual de control de asistencia frente a la obligación de registro electrónico. Si tu presupuesto 2027 se aprueba en noviembre, este es el momento de revisarlo, nosotros te acompañamos.

Fuentes: Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de reducción de la jornada laboral, DOF 1 de mayo de 2026 (artículos 132, fracción XXXIV; 994, fracción IV Bis, y transitorios). El cálculo de horas extra es ilustrativo y no considera efectos fiscales ni de seguridad social.