



Cemefi

Hace bien.



Empresa
Socialmente
Responsable*
Cemefi

Ficha de indicadores

Criterio: *Social- Derechos laborales*

Indicador: *Jornada de trabajo y pago de horas extras.*





Índice.

1. Introducción.....	2
2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®.	2
3. Industrias con mayor relevancia	2
4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO	3
5. Factores que influyen en la implementación	3
6. Cómo crear un programa de gestión de jornada	4
7. Beneficios empresariales	4
8. Riesgos de no implementar	4
9. Herramientas y recursos	5
10. Mejores prácticas.....	5
11. Métricas de impacto	5
11.1 Métricas de prevención	5
11.2 Métricas de corrección, control o mitigación	6
11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar	6
12. Conclusión.....	7



1. Introducción

El indicador de Jornada de Trabajo y Horas Extras garantiza que la empresa cumpla con los límites legales de jornada laboral y compensación de tiempo extraordinario, previniendo la explotación laboral y promoviendo el equilibrio vida-trabajo.

La Constitución Mexicana (art. 123) y la LFT establecen jornadas máximas de 8 horas diurnas, 7 nocturnas y 7.5 mixtas. La NOM-035-STPS-2018 identifica la jornada excesiva como factor de riesgo psicosocial.

Esta ficha orienta a las organizaciones en la implementación de sistemas de control de jornada alineados con los niveles de desarrollo del Distintivo ESR®.

2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®.

Indicadores	Ámbito	Descripción
Flexibilidad de horarios	Derechos Laborales	La gestión de jornada se complementa con esquemas flexibles para equilibrio vida-trabajo.
Satisfacción del empleado	Derechos Laborales	Las jornadas excesivas impactan la satisfacción y el compromiso del trabajador.
Flexibilidad de horarios	Derechos Laborales	La gestión de jornada se complementa con esquemas flexibles para equilibrio vida-trabajo.
Compensación digna	Derechos Laborales	El pago correcto de horas extras es componente de una compensación justa.
Flexibilidad de horarios	Derechos Laborales	La gestión de jornada se complementa con esquemas flexibles para equilibrio vida-trabajo.

3. Industrias con mayor relevancia

Industria/sector	Razón de relevancia
Manufactura	Turnos rotativos y producción continua generan alto riesgo de exceder jornadas legales.
Comercio y retail	Horarios extendidos y temporadas altas presionan el cumplimiento de jornadas.
Salud	Guardias prolongadas requieren control estricto de descansos y compensación.
Construcción	Jornadas variables por condiciones de obra y presión por plazos de entrega.
Transporte y logística	Regulaciones específicas de horas de conducción y descansos obligatorios.
Tecnología y servicios	Cultura de disponibilidad permanente difumina los límites de jornada.



4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO

Categoría	Nombre	Descripción	Relevancia para el indicador
Constitución	Art. 123	Derechos laborales constitucionales	Jornadas máximas y derecho al descanso como garantía constitucional.
Ley	LFT arts. 58-68	Jornada y horas extras	Define tipos de jornada, límites de horas extras y pago doble/triple.
NOM	NOM-035-STPS-2018	Factores de riesgo psicosocial	Jornada excesiva como factor de riesgo psicosocial a prevenir.
ISO	ISO 45001:2018	Gestión de SST	Integra gestión de jornada en el sistema de seguridad y salud.
Certificación	SA8000	Responsabilidad social	Requisitos de jornada máxima y descanso obligatorio.
ODS	ODS 8 (meta 8.5)	Trabajo decente	Empleo pleno y productivo con condiciones dignas.
Internacional	Convenio 1 OIT	Horas de trabajo	Referente internacional para límites de jornada.
Estándar	GRI 2-7	Empleados	Reporte sobre condiciones de empleo incluyendo jornada.

5. Factores que influyen en la implementación

- Naturaleza de la operación: industrias con producción continua o turnos rotativos requieren sistemas sofisticados de control de jornada.
- Marco regulatorio: la LFT sanciona horas extras no pagadas y la NOM-035 identifica la jornada excesiva como riesgo psicosocial.
- Cultura organizacional: la normalización de jornadas excesivas dificulta el cumplimiento y genera riesgos de salud.
- Tecnología de registro: los sistemas biométricos y digitales facilitan el control preciso de horas trabajadas.
- Trabajo remoto: la NOM-037-STPS-2023 establece el derecho a la desconexión digital.
- Mecanismo Laboral del T-MEC: las violaciones sistemáticas pueden escalar a reclamaciones comerciales internacionales.



6. Cómo crear un programa de gestión de jornada

- Diseñar política de jornada laboral con tipos de jornada aplicables, límites de horas extras y procedimientos de autorización.
- Implementar sistema de registro de asistencia con control en tiempo real y alertas de exceso.
- Establecer procedimientos claros para autorización, registro y pago de horas extras conforme a la LFT.
- Capacitar a supervisores sobre límites legales de jornada y su responsabilidad en el cumplimiento.
- Integrar el monitoreo de jornada en el diagnóstico de riesgos psicosociales de la NOM-035.
- Desarrollar esquemas de flexibilidad como alternativas a la extensión de jornada.
- Generar reportes periódicos de cumplimiento de jornada para la alta dirección.
- Realizar auditorías internas de cumplimiento y corregir desviaciones oportunamente.

7. Beneficios empresariales

- Cumplimiento legal ante la STPS, evitando multas y demandas por horas extras no pagadas.
- Reducción de fatiga laboral y accidentes asociados a jornadas excesivas.
- Mayor productividad por hora trabajada al evitar desgaste por sobretiempo.
- Mejor clima laboral y satisfacción del personal con equilibrio vida-trabajo.
- Menor rotación de personal al ofrecer condiciones de trabajo dignas.
- Prevención de riesgos psicosociales identificados en la NOM-035.
- Fortalecimiento de la marca empleadora y atracción de talento.
- Reducción de costos de horas extras mediante planificación eficiente.

8. Riesgos de no implementar

- Demandas laborales por horas extras no pagadas con retroactividad de hasta un año.
- Sanciones de la STPS por incumplimiento de jornadas legales y falta de registros.
- Burnout, ausentismo y enfermedades por fatiga crónica.
- Accidentes laborales por fatiga que incrementan la prima de riesgo del IMSS.
- Reclamaciones ante el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC.
- Pérdida de talento que migra a empleadores con mejores condiciones.
- Riesgos psicosociales no gestionados que derivan en demandas por daño a la salud.



9. Herramientas y recursos

- Sistemas biométricos y digitales de control de asistencia con reporte automatizado.
- Software de gestión de turnos y programación de jornadas con alertas de cumplimiento.
- Guía de la STPS para cumplimiento de obligaciones en materia de jornada y horas extras.
- Cuestionarios de la NOM-035 para identificar riesgos psicosociales relacionados con jornada.
- Herramientas de análisis de datos para patrones de horas extras por área y período.
- Plataformas de gestión de teletrabajo con funcionalidad de derecho a la desconexión.

10. Mejores prácticas

- Establecer cultura de respeto al horario donde el cumplimiento de jornada sea valorado.
- Implementar el derecho a la desconexión digital conforme a la NOM-037.
- Analizar causas raíz de horas extras para resolver problemas de planificación.
- Vincular la evaluación de supervisores con el cumplimiento de jornadas en sus equipos.
- Ofrecer alternativas de flexibilidad antes de recurrir a horas extras habituales.
- Integrar la gestión de jornada en el sistema de gestión de SST bajo ISO 45001.

11. Métricas de impacto

11.1 Métricas de prevención

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Cumplimiento de jornada legal	Porcentaje de trabajadores cuya jornada semanal se mantiene dentro del límite legal	$(\text{Trabajadores en cumplimiento} / \text{Total de trabajadores}) \times 100$	Mensual	LFT arts. 58-68; Constitución art. 123
Registro de horas trabajadas	Porcentaje de trabajadores con registro electrónico verificable de horas trabajadas	$(\text{Trabajadores con registro} / \text{Total de trabajadores}) \times 100$	Mensual	LFT; NOM-035-STPS-2018; ISO 45001
Ratio de horas extras	Proporción de horas extras respecto a horas ordinarias trabajadas	$(\text{Total horas extras} / \text{Total horas ordinarias}) \times 100$	Mensual	LFT arts. 66-68; SA8000
Política de jornada difundida	Porcentaje de trabajadores que conocen la política de jornada y horas extras	$(\text{Trabajadores informados} / \text{Total de trabajadores}) \times 100$	Anual	LFT; NOM-035-STPS; mejores prácticas



11.2 Métricas de corrección, control o mitigación

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Pago conforme a ley de horas extras	Porcentaje de horas extras pagadas conforme a la tarifa legal (doble y triple)	$(\text{Horas extras pagadas conforme a ley} / \text{Total horas extras}) \times 100$	Mensual	LFT arts. 67–68
Quejas por jornada	Número de quejas formales recibidas por jornada excesiva o pago inadecuado de extras	Conteo de quejas en el periodo + porcentaje atendidas	Trimestral	LFT; canal de queja interno
Reducción de horas extras	Porcentaje de reducción de horas extras respecto al periodo anterior	$((\text{Horas extras periodo anterior} - \text{Horas extras periodo actual}) / \text{Horas extras periodo anterior}) \times 100$	Trimestral	ISO 45001; NOM–035–STPS; mejores prácticas
Cumplimiento de descanso obligatorio	Porcentaje de trabajadores que disfrutaron del descanso semanal obligatorio sin excepción	$(\text{Trabajadores con descanso semanal} / \text{Total de trabajadores}) \times 100$	Mensual	LFT art. 69; Constitución art. 123

11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Equilibrio vida–trabajo	Calificación promedio en encuesta de equilibrio vida–trabajo del personal	Promedio de calificación en escala 1–10 en encuesta de equilibrio	Anual	NOM–035–STPS; ODS 8; mejores prácticas
Flexibilidad horaria	Porcentaje de trabajadores elegibles que acceden a esquemas de flexibilidad horaria	$(\text{Trabajadores con flexibilidad} / \text{Trabajadores elegibles}) \times 100$	Anual	NOM–037–STPS (teletrabajo); mejores prácticas



Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Derecho a desconexión digital	Existencia de política de desconexión digital con evidencia de cumplimiento	Política documentada (Sí/No) + porcentaje de cumplimiento reportado	Anual	NOM-037-STPS-2023; LFT art. 330-E
Satisfacción con jornada	Porcentaje de trabajadores satisfechos con su jornada laboral según encuesta	$(\text{Respuestas satisfechas} / \text{Total de encuestados}) \times 100$	Anual	NOM-035-STPS; mejores prácticas de clima laboral

12. Conclusión

La gestión responsable de la jornada laboral es un indicador fundamental de condiciones de trabajo dignas. Las empresas que implementan sistemas robustos de control cumplen con la LFT y la NOM-035, y construyen organizaciones más productivas y saludables.

El Distintivo ESR® reconoce la progresión desde el cumplimiento básico hasta modelos de flexibilidad donde la eficiencia en la gestión del tiempo se convierte en ventaja competitiva y expresión de respeto a los derechos laborales.