

Deloitte.

Together makes progress

Impacto económico de la reducción de la jornada laboral en México

Econosignal

Abril, 2026



¿Cuál será el impacto que tendrá la reforma sobre los salarios, el empleo y el costo laboral de las empresas?

Resumen ejecutivo



La Cámara de Diputados aprobó la reforma para **modernizar el marco laboral mexicano**, que reduce de manera gradual la jornada semanal de trabajo de **48 a 40 horas**, sin afectar los salarios ni las prestaciones de los trabajadores.



La reforma busca alinear a México con los estándares internacionales de la OIT, que recomiendan una semana laboral de 40 horas y **mejorar la calidad de vida** de sus trabajadores.



Experiencias de reducción de la jornada laboral como en Islandia, Colombia y Chile ofrecen señales valiosas sobre qué funciona, qué evitar y cómo prepararse. Para México, que enfrenta altos niveles de sobrecarga laboral, estas experiencias ayudan a entender el alcance potencial.



La reforma laboral tendría un impacto directo sobre el 46% de la fuerza laboral que se encuentra en la formalidad y un efecto indirecto sobre el 54% del empleo informal.*



En el presente estudio, se analizan **tres escenarios de impacto** posibles para México, que ofrecen una visión de cómo la reforma podría influir en los costos laborales, el desempleo, los salarios, la informalidad laboral y el desempeño económico.



Lejos de ser un ejercicio teórico, estos escenarios nos permiten anticipar **retos** e identificar **oportunidades y estrategias** que se pueden implementar para mantener competitividad y fortalecer la capacidad operativa empresarial en los próximos años.



Este análisis se elaboró con base en la información disponible a la fecha de corte del estudio y no incorpora el contenido de las reformas secundarias a la Ley Federal del Trabajo.

Fuente: Deloitte Econosignal con datos de la OCDE. *La reforma podría generar efectos indirectos sobre la informalidad debido a la combinación de varios factores: el aumento de los costos laborales en sectores con baja productividad, la limitada capacidad de micro y pequeñas empresas para absorber la reducción de horas o contratar personal adicional, el posible incremento en el uso de esquemas de subcontratación, la sustitución parcial de horas formales por pagos informales o por fuera, entre otros.

¿En que consiste la reforma laboral?



→ Se establece una reducción progresiva de la jornada laboral semanal, de dos horas por año, a partir de 2027

- **2027: 46 horas**
- **2028: 44 horas**
- **2029: 42 horas**
- **2030: 40 horas**

→ Garantías laborales:

- **No habrá reducción de sueldos ni prestaciones.**
- Se prohíben las horas extra para menores de edad.
- Se garantiza una distribución más equilibrada del tiempo de trabajo y de descanso.

→ Jornada extraordinaria:

- La suma de jornada ordinaria y extraordinaria **no podrá exceder 12 horas diarias.**
- Un trabajador podrá laborar **12 horas extras por semana, distribuidas hasta en 4 horas diarias, en un máximo de 4 días, con derecho a pago doble.**
- En caso de exceder las 12 horas extraordinarias semanales, las siguientes horas se pagarán al triple.

→ Registro electrónico obligatorio:

- Los empleadores deberán implementar un **registro electrónico de la jornada laboral.**
- La **Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)** emitirá las **reglas operativas de supervisión.**

Fuente: Econosignal con datos de Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Algunos factores que explican la reducción gradual de 48 a 40 horas

1.

Riesgos para la salud derivados de jornadas laborales extensas

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), **los trabajadores del mundo enfrentan mayor presión para alcanzar las demandas del entorno laboral**, lo que ha incrementado las horas de trabajo y el estrés que este genera. Por ello, la reducción de la jornada laboral contribuye a una:

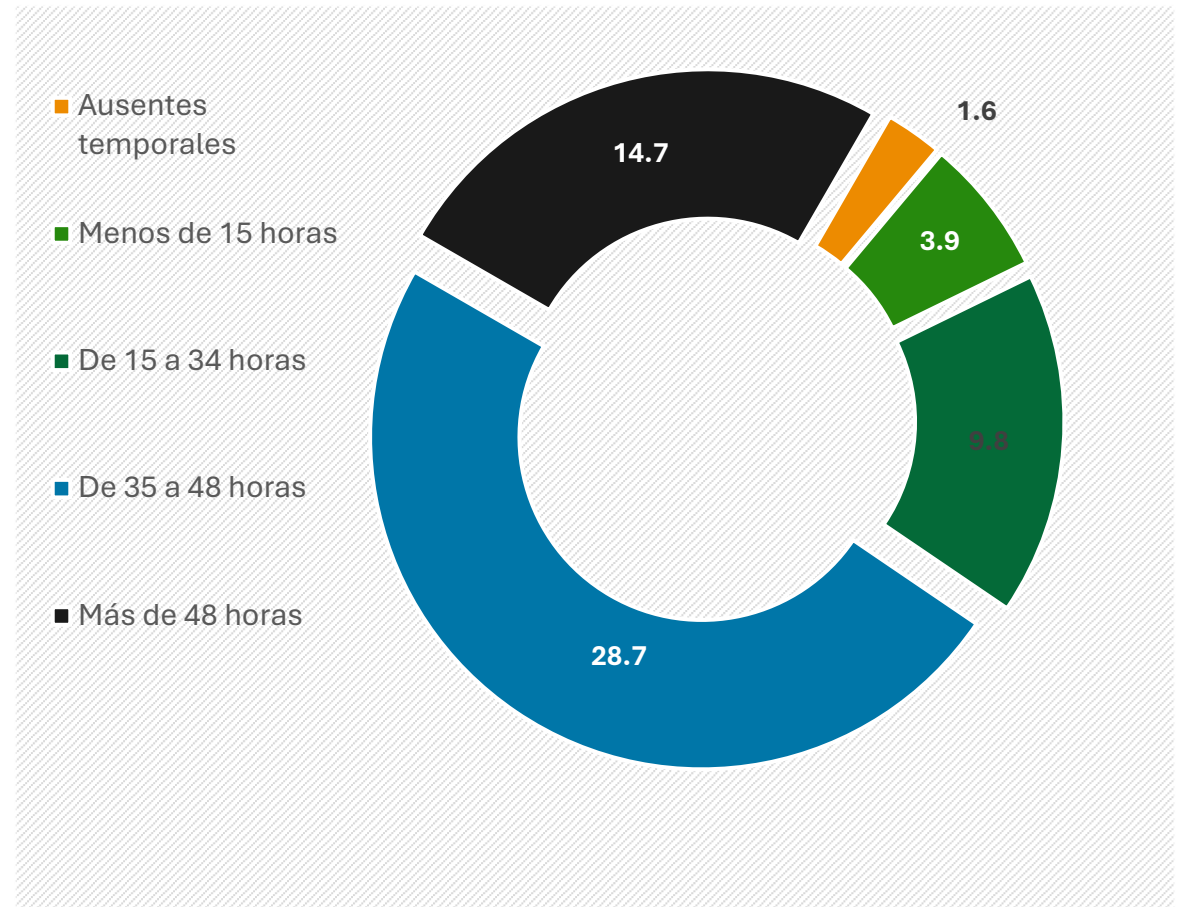
- ➕ Menor fatiga y reducción de accidentes laborales.
- 🧘 Mejor salud física y mental.
- 👤 Menor riesgo de enfermedades cardiovasculares.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que **el estrés laboral es uno de los principales causantes de las enfermedades cardiovasculares**, las cuales representan **la primera causa de muerte en México (INEGI)**.

Hasta el tercer trimestre de 2025, el 48% del total de trabajadores ocupados laboraron entre 35 a 48 horas a la semana en el país.

Sin embargo, los riesgos en salud son mayores para 14.7 millones de trabajadores (**25% de la población ocupada**), los cuales **superan las 48 horas de trabajo a la semana**.

Gráfica 1. Población ocupada por la duración de su trabajo 3T-2025, millones de trabajadores

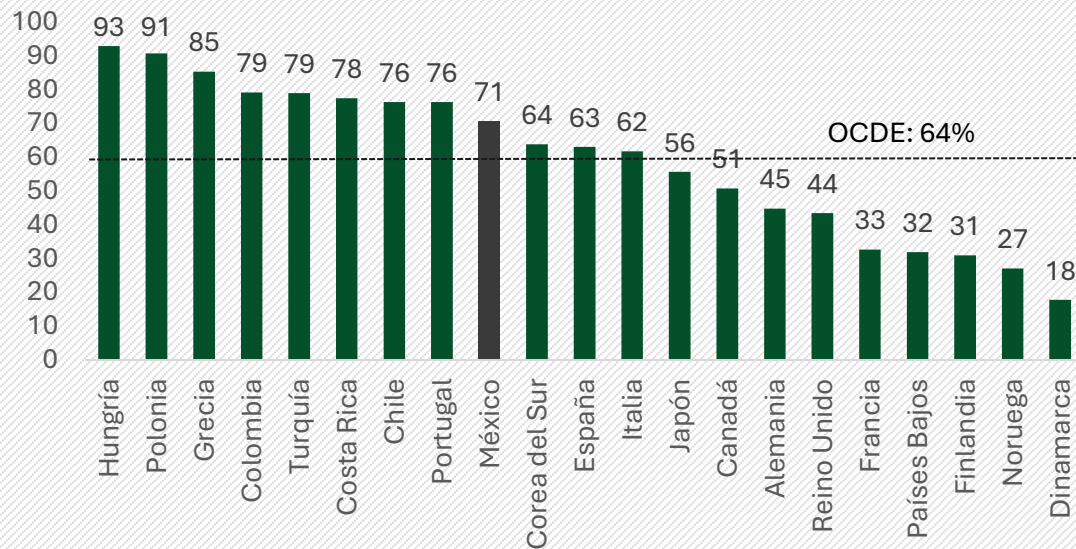


Fuente: Deloitte Econosignal con datos de INEGI.

México: el país con la mayor sobrecarga laboral entre la OCDE

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), **el 71% del total de trabajadores en México laboran más de 40 horas a la semana**, ubicándose por encima de la media del 64%, pero por debajo de otras naciones de la región como Colombia, Costa Rica y Chile.

Gráfica 2. Porcentaje de trabajadores que laboran más de 40 horas a la semana en países de la OCDE, (%)

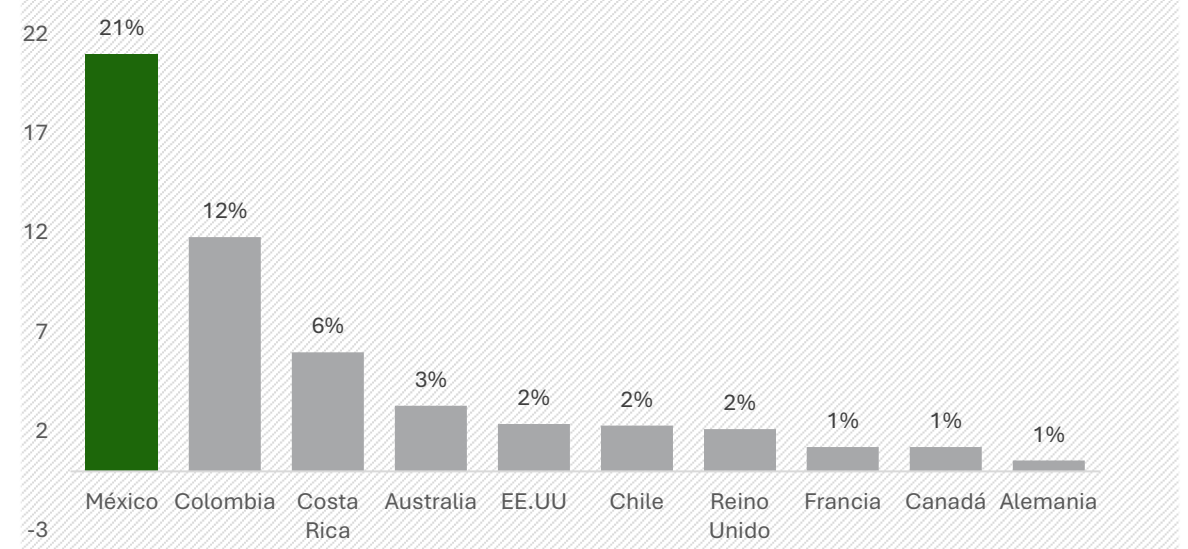


Fuente: Deloitte Econosignal con datos de la OCDE. De acuerdo con la Facultad de Medicina de la UNAM y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), 75% de los trabajadores mexicanos padecen fatiga por estrés laboral o “burnout”.

Sin embargo, en términos de “**sobrecarga laboral**”, **México ocupa la primera posición entre los 38 países que integran la OCDE, al tener el mayor número de trabajadores (4.7 millones) que laboran 60 horas o más a la semana en su empleo principal, equivalente al 21% de su empleo formal.**

Esta situación ha conllevado a que México se ubique entre los países con mayor prevalencia del *síndrome del “Burnout”*.

Gráfica 3. Trabajadores formales de 15 a 64 años que laboran 60 o más horas a la semana en países de la OCDE, (%)



Sin embargo, más horas trabajadas no se traducen en mayor productividad

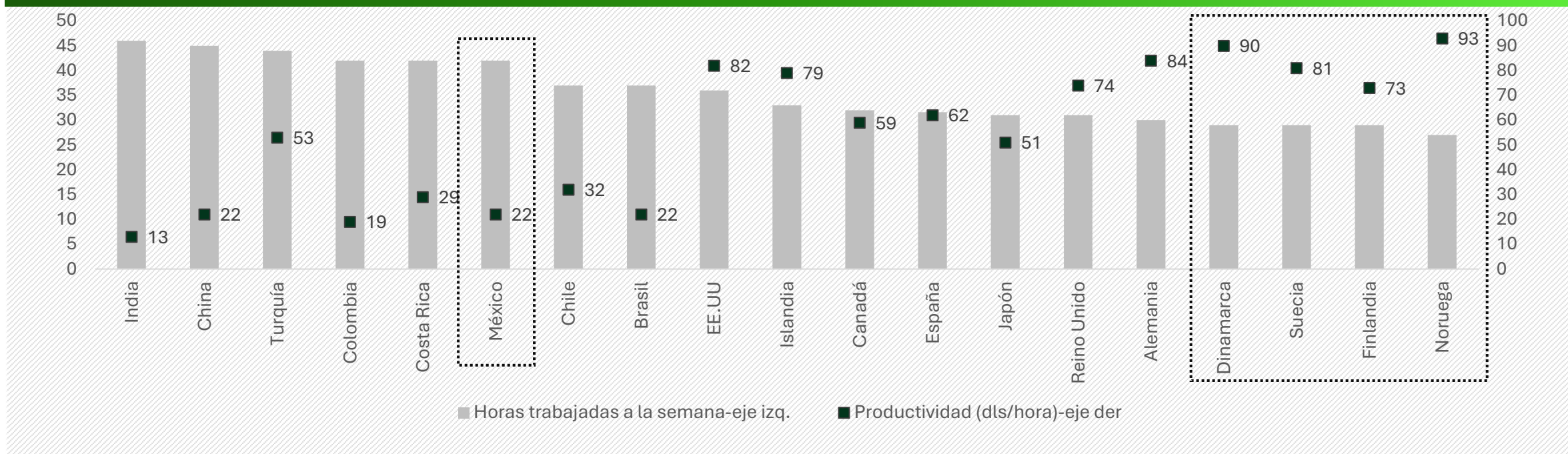
México se mantiene en el grupo de países emergentes que sostienen su actividad productiva con jornadas laborales promedio superiores a las 40 horas por semana y bajo rendimiento por hora.

Con 42 horas semanales y 22 dólares de PIB por hora, la economía mexicana se parece más a modelos intensivos en tiempo que a modelos intensivos basados en eficiencia e innovación.

En contraste, en países como **Noruega, Suecia, Finlandia y Dinamarca, los trabajadores laboran menos de 30 horas semanales, pero generan entre 73 y 93 dólares por hora.**

Esto se asocia con el **valor agregado por hora que aportan sus sectores productivos a la economía mediante innovación, capacitación y mejores prácticas organizacionales.**

Gráfica 4. Promedio de horas trabajadas a la semana vs productividad laboral en países seleccionados, 2024



Fuente: Econosignal con datos de la OIT y OCDE.

Experiencias internacionales en el cambio en la jornada laboral: Islandia, Chile, Colombia y Argentina

2.

Islandia reduce horas sin reforma laboral y logra avances en productividad y bienestar

Entre 2015 y 2019, tuvo lugar en Islandia uno de los ensayos laborales más importantes a nivel global, al reducirse **la jornada laboral de 40 a 35-36 horas sin recorte salarial en 8 subsectores de servicios**. Dicho cambio mejoró la productividad, el bienestar y el equilibrio vida-trabajo para 2,500 trabajadores (1% de la fuerza laboral) que participaron en el ejercicio. No hubo necesidad de una reforma laboral, ya que posterior a la pandemia, el ensayo escaló vía negociación colectiva a otros sectores. El costo financiero del gobierno a las empresas fue bajo (0.1% del presupuesto de 2022), demostrando que menores horas pueden elevar el desempeño con impacto fiscal marginal. Actualmente, éstos han sido algunos resultados:



dólares por trabajador fue el costo adicional para el sector público de la reducción de horas en 2022



de tasa de desempleo (2022-2025) frente a 5.8% (2012-2015)



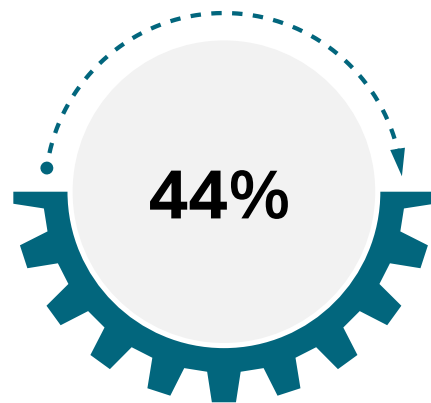
de crecimiento promedio de la productividad entre 2019-2023, la mayor entre países nórdicos



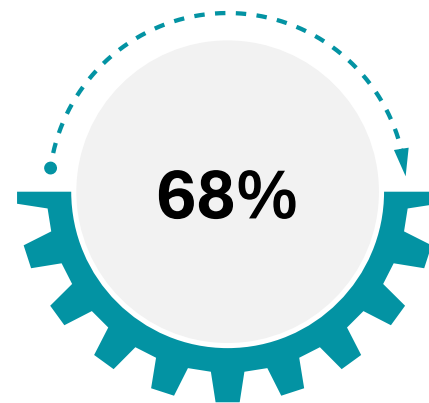
del presupuesto del gobierno de 2022 fue el costo financiero para apoyar a los empresarios.

Chile: adaptación empresarial y capacidad de reacción para impulsar productividad

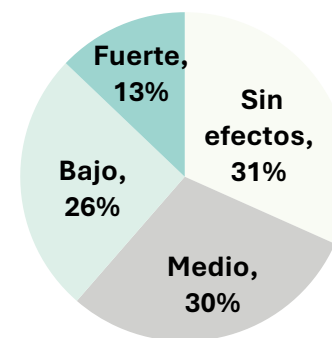
En abril de 2024, Chile promulgó la Ley 21.561 para reducir la jornada progresiva de 45 a 40 horas sin rebaja salarial (44 en 2024, 42 en 2026 y 40 en 2028), permitiendo distribuirla entre 4 a 6 días y esquemas 4x3 (cuatro días de trabajo por tres de descanso). De acuerdo con diversas encuestas, durante el primer año de reducción de horas, **el 64% de los trabajadores reportó efectos positivos en su vida personal, el 68% de las empresas encuestadas declaró haber experimentado impactos sobre su productividad**, por lo que tuvieron que realizar ajustes en sus turnos y estructuras operativas, así como diversificar sus modelos de trabajo para apoyar su capacidad productiva.* A casi 2 años del inicio de la reforma, éstos son algunos resultados*:



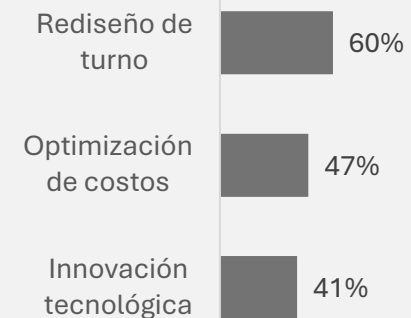
de los trabajadores encuestados reportó tener mayor productividad



de las empresas observó impactos en su productividad



Medidas que las empresas han tomado para afrontar reforma:



Fuente: Econosignal con datos del estudio “Reducción de la Jornada Laboral”, Laborum y “Encuesta Spot de Incrementos, Teletrabajo y Productividad 2025” a 148 empresas por Mercer.

Colombia y Argentina: Otras experiencias a observar



La Reforma Laboral 2025 (Ley 2466) da seguimiento a la reducción progresiva de la jornada semanal establecida en 2021. **De julio de 2025 a julio de 2026, las empresas operarían con una jornada máxima de 44 horas semanales, y posterior a julio de 2026, la jornada llegaría a su límite definitivo de 42 horas**, mientras que el horario nocturno inicia a las 7:00 p.m. desde diciembre de 2025. Este ajuste presiona a las empresas a rediseñar su productividad, costos y modelos de eficiencia.



A diferencia de los otros casos, la reforma laboral argentina **habilita jornadas flexibles de hasta 12 horas diarias sin modificar el tope histórico de 48 horas semanales, siempre bajo acuerdos** individuales o colectivos y respetando los descansos legales. Las horas trabajadas en exceso dentro de la jornada diaria se compensan con descanso. Su aplicación plena aún está pendiente y, en la práctica, **la medida no garantiza incrementos salariales si no se supera el límite semanal**, por lo que su impacto dependerá en gran medida de las condiciones negociadas con el sector empresarial.

Colombia

- **El 40% del empleo formal creado en los últimos tres años se asocia a la reducción de jornada laboral** puesta en marcha desde 2023.
- **La clave es la productividad:** las empresas estarían contratando más personal para mantener la misma producción, pero con tasas de crecimiento en productividad inferiores al 1%.

Argentina

- **Flexibilización productiva:** se incorpora el **banco de horas**, un esquema que permite acumular y compensar horas trabajadas dentro de un periodo acordado, redistribuyendo la jornada mediante convenios con la empresa.

Hallazgos en los casos internacionales



Islandia: Una reducción de horas bien gestionada puede elevar el desempeño sin incrementar la carga operativa. Aprendizaje: la clave no es trabajar menos, sino trabajar mejor: ajustes de procesos, reuniones más cortas y foco en tareas críticas.



Chile: adaptación operativa como motor de productividad. La reducción de la jornada ha obligado a las empresas a adoptar mejores prácticas e incorporar tecnología. Aunque 68% reportó impactos iniciales sobre su productividad, esa misma presión ha detonado ajustes elevando el desempeño.
Aprendizaje: la reducción de la jornada puede ser una oportunidad, no en un costo.



Colombia: La reducción progresiva de la jornada laboral en los últimos tres años **incentivó la disminución del desempleo, asociada más a la redistribución del trabajo que a mayores ganancias de productividad.** Entre 2022 y 2025, las horas trabajadas por persona disminuyeron mientras el empleo creció 8.4%.
Aprendizaje: el país podría seguir creando empleo en 2026, pero, sin mejoras en productividad, el modelo es difícil de sostener.



Argentina: La reforma laboral incorpora la posibilidad de establecer jornadas de hasta 12 horas diarias, siempre que no se supere el límite de 48 horas semanales y se respeten los descansos entre jornadas. Asimismo, se contempla la utilización de un banco de horas. Su aplicación plena aún se encuentra pendiente, sujeta a la sanción definitiva y/o reglamentación correspondiente.
Aprendizaje: hay países de la región que están buscando propuestas diferentes, a favor de mayor flexibilidad laboral, con el objeto de aumentar la formalidad y favorecer el crecimiento económico.

Impacto de la reforma laboral en México sobre el costo de las empresas y sobre la economía

3.

Consideraciones metodológicas y escenarios

Para conocer el impacto de la reducción de horas en la jornada laboral, se evalúan tres escenarios, comparando alternativas de adaptación para la economía del país y las empresas.

→ Supuestos

- 1** La reforma laboral inicia en 2027 y **reduce dos horas de trabajo por año**.
- 2** La reforma impactará directamente **al 46% de los trabajadores formales en México y de forma indirecta al 54% de los informales**. Las horas extras se pagarían al 200%.
- 3** Cada escenario estima cómo cambian los **costos laborales unitarios, los salarios reales y el desempleo** según quién absorba el costo extra del impacto de la reforma: la empresa, los trabajadores o ambos.

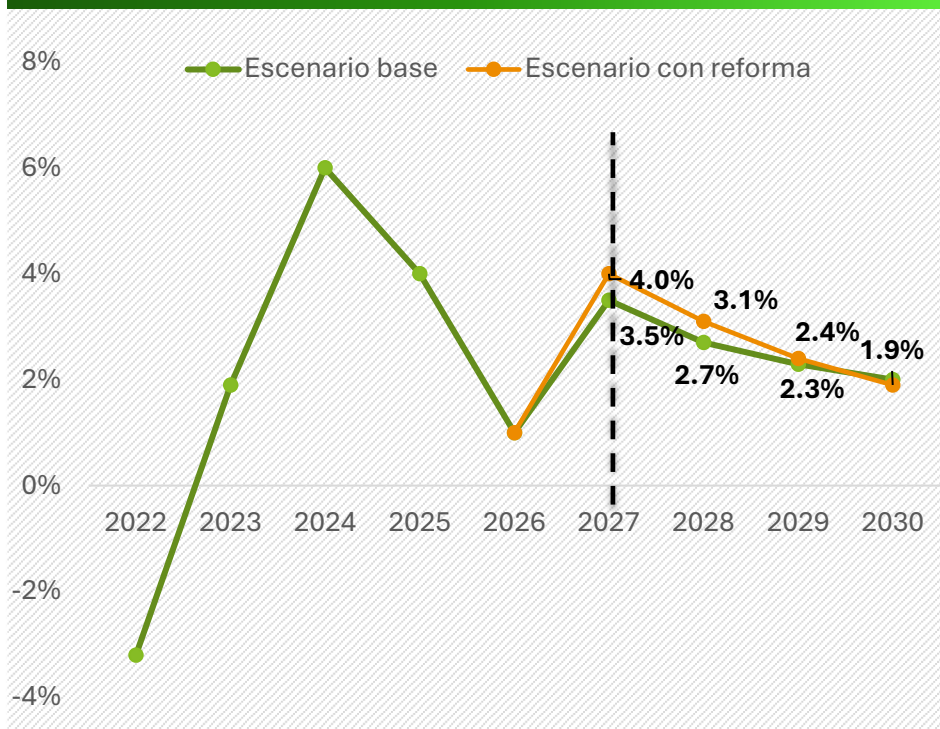
→ Escenarios

- Realista.** El costo de la reforma laboral se divide: una parte lo absorben las empresas pagando horas extra y la otra se compensa con incrementos en productividad por parte del trabajador.
- Pesimista (para las empresas).** Las empresas absorben el impacto total de la reforma pagando horas extras.
- Optimista (para las empresas).** Los trabajadores absorben el costo de la reforma laboral con mayor productividad. No se requiere el pago de horas extra para afrontar la reducción de horas.

Fuente: Deloitte Econosignal. Los resultados provienen de dos modelos complementarios: el modelo de Equilibrio General Computable (CGE), que simula cómo se reacomodan sectores, costos y productividad; y un modelo SVAR, que identifica cómo cambian variables como el costo laboral, el empleo y los salarios reales cuando se introduce una medida de política pública como la reducción de horas trabajadas. Para más detalles, ver anexo metodológico.

¿Qué pasaría si el costo de la reducción de horas lo asumen, en partes iguales, las empresas y la fuerza laboral?

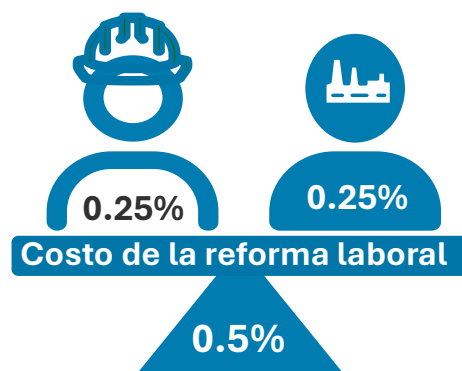
Gráfica 5. Crecimiento anual de los costos laborales unitarios bajo escenario base y escenario con reforma, 2022-2030 (%)



Escenario realista: impacto acotado y compartido

El costo del impacto en la reforma laboral se dividiría entre la empresa y el trabajador. La empresa pagaría horas extras para mantener la operación y el trabajador compensaría la reducción de la jornada mejorando su productividad.

Ejemplo: Si en 2026 el costo laboral de un trabajador fuera \$10,000 mensuales, éste aumentaría, en 2027, 3.5% (\$350) sin reforma laboral o 4.0% (\$400) con reforma laboral. El impacto total de la reforma laboral sería de \$50 pesos o 0.5% en el costo laboral.*

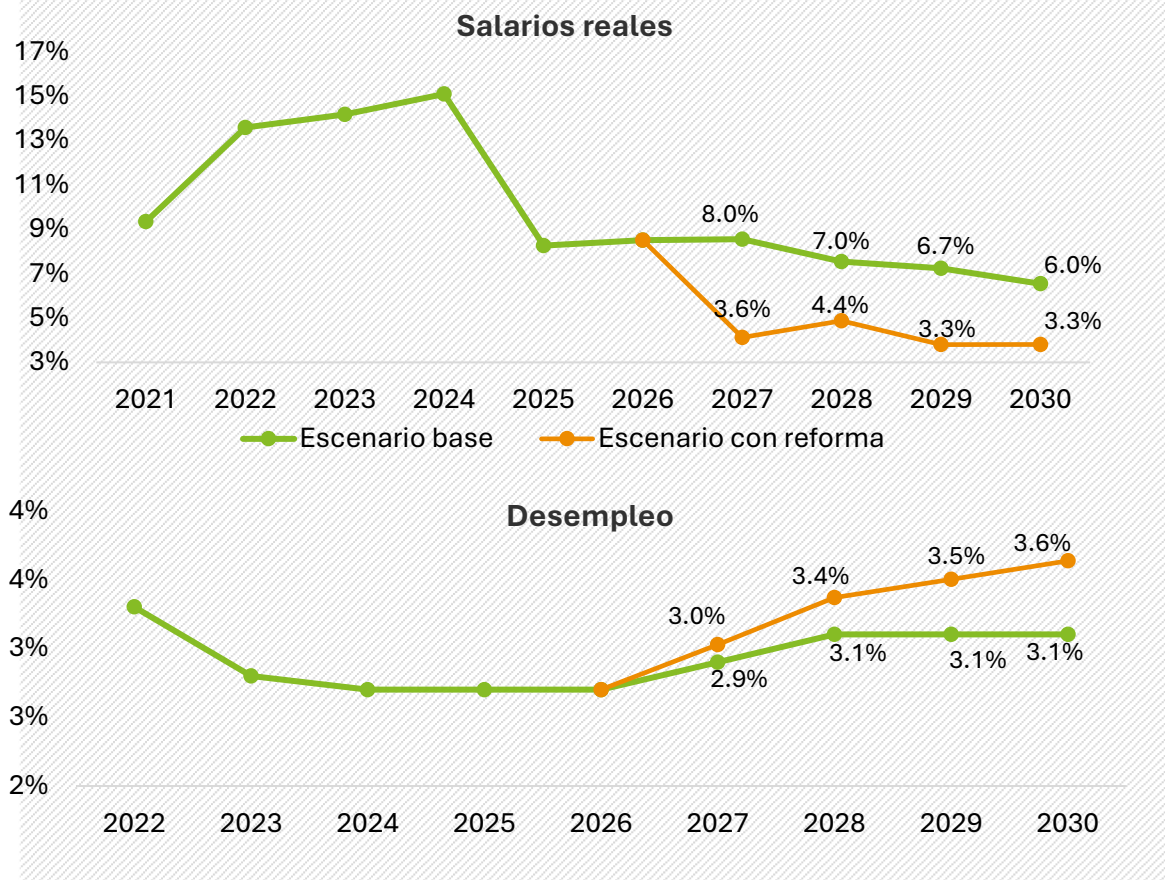


Derivado de la Reforma Laboral, el costo laboral de las empresas subiría 0.5% en 2027, del cual la mitad lo afrontaría la empresa y el resto lo absorbería la fuerza laboral vía mayor productividad.

Fuente: Deloitte Econosignal. *El costo laboral unitario (CLU) refleja cuánto paga la empresa por trabajo en relación con lo que ese trabajo produce, es decir, el costo por unidad generada. Cuando el CLU sube, significa que los costos laborales están creciendo más rápido que la productividad, lo que encarece la operación, reduce márgenes y obliga a las empresas a ajustar procesos para evitar ese encarecimiento. Los detalles del modelo se encuentran en Anexo.

Bajo ese escenario, los salarios reales mostrarían caídas y el desempleo incrementos moderados

Gráfica 6. Crecimiento anual de los salarios reales y el desempleo bajo escenario base y escenario con reforma, 2022-2030 (%)



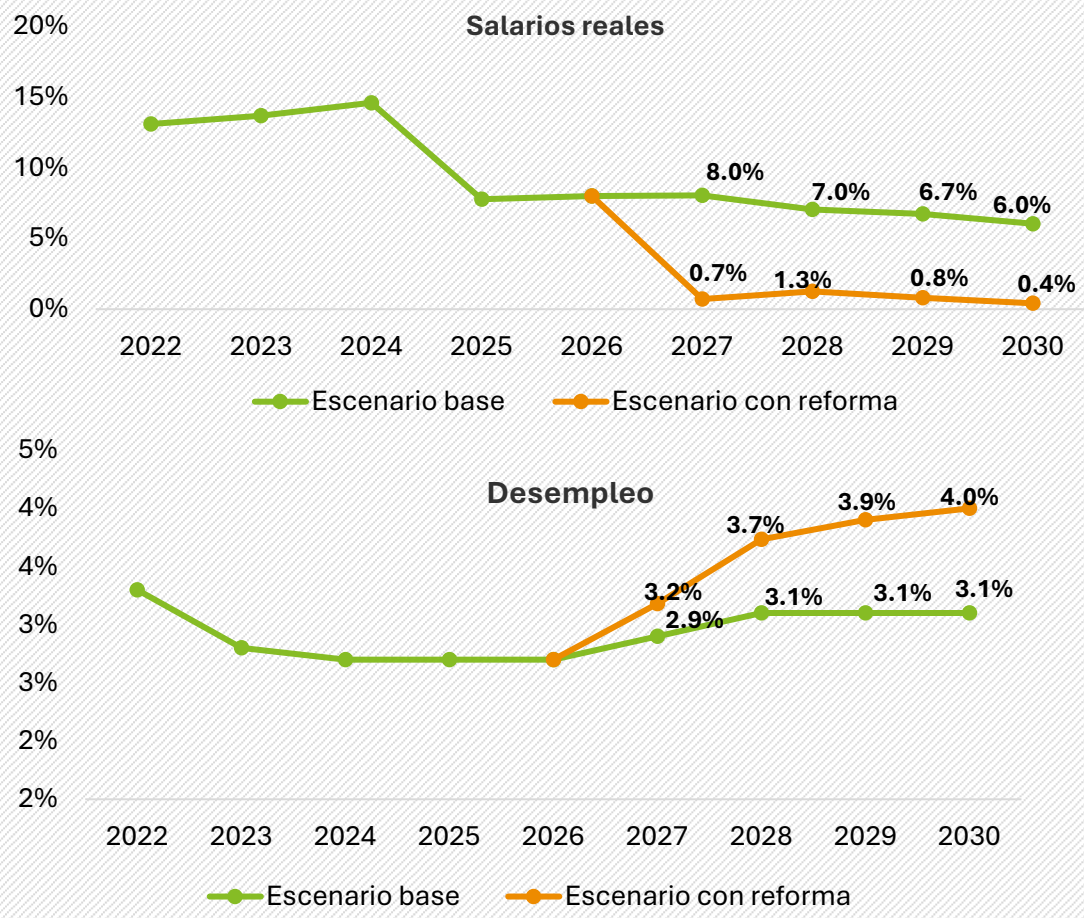
Como consecuencia del mayor costo laboral para las empresas, éstas tienen menos incentivos a contratar mano de obra a los salarios existentes, por lo que **el mercado laboral se vuelve más exigente, y el desempleo tendería a subir moderadamente.**

Al respecto, se estima que el desempleo muestra un nivel promedio de 3.4% con la reforma laboral frente a 3.1% sin reforma entre 2027 y 2030.

Asimismo, los **salarios reales crecerían menos** porque los costos adicionales por horas extra absorben parte del presupuesto salarial, mientras que las mejoras de productividad solo compensan una parte de esos costos. Por ende, **los aumentos salariales serían más modestos, en promedio de 3.7% entre 2027 y 2030 con reforma, frente a 7.0% sin reforma.**

¿Qué pasaría si el costo extra de la reducción de horas lo absorben 100% las empresas?

Gráfica 7. Crecimiento anual de los salarios reales y el desempleo bajo escenario base y escenario con reforma, 2022-2030 (%)



Escenario adverso para las empresas: Producción sostenida por horas extra y freno al crecimiento

Con el objetivo de que los trabajadores mantengan sus 48 horas de trabajo efectivas, **las empresas optarían por pagar las horas extras**, preservando su operación, sin aumento de productividad. Bajo este escenario, el 0.5% del costo laboral extra es asumido 100% por las empresas.



En este caso, el impacto de la Reforma Laboral es 0.5% en el costo laboral de las empresas en 2027.

Pagar horas extra, para preservar 48 horas de trabajo semanales por trabajador, generaría presión de costos, aumentaría el desempleo en promedio 3.7% y erosionaría los salarios reales entre 2027 y 2030.

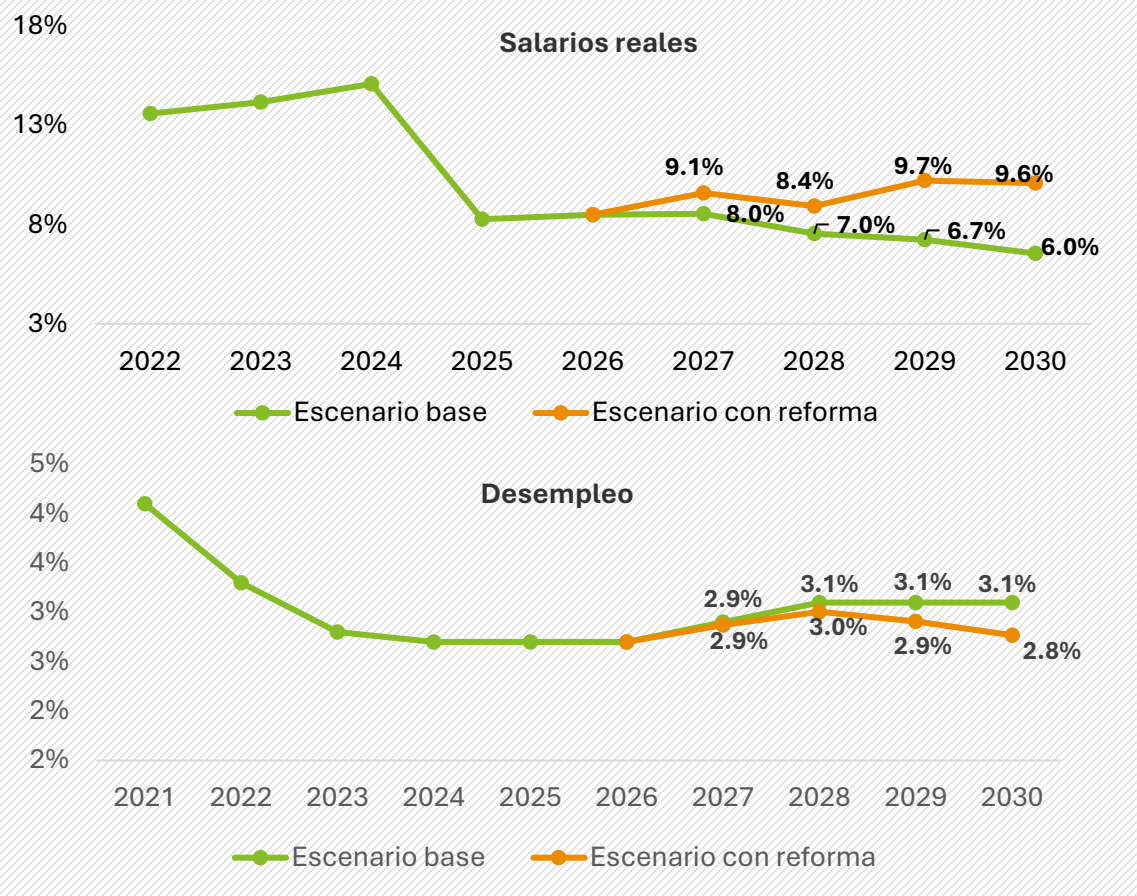
Crecimiento promedio anual, 2027-2030

Variable	Sin reforma (%)	Con reforma (%)
Salarios reales	7.0	0.8 ↓
Desempleo	3.1	3.7 ↑

Fuente: Deloitte Econosignal. * El empresario asume en su totalidad el impacto de la reforma laboral

¿Qué pasaría si el trabajador y las empresas impulsan su productividad?

Gráfica 8. Crecimiento anual de los salarios reales y el desempleo bajo escenario base y escenario con reforma, 2022-2030 (%)



Escenario favorable para las empresas: Menos horas trabajadas con mayor productividad*

En este escenario, **tanto las empresas como los trabajadores** incrementan su productividad para compensar el aumento del costo laboral, reorganizando procesos, automatizando tareas y adoptando mejores prácticas.



Bajo este escenario (menos probable), la Reforma Laboral propiciaría un aumento de la productividad, lo cual no solo compensaría el incremento en el costo laboral, sino promovería mejores salarios reales y menor desempleo.

El resultado es un **entorno económico más dinámico**: el mercado laboral se mantiene estable, y los salarios avanzan más rápido. Para las empresas, esto implica operar con mayor eficiencia, reteniendo talento en mejores condiciones.

Crecimiento promedio anual, 2027-2030

Variable	Sin reforma (%)	Con reforma (%)
Salarios reales	7.0%	9.2% ↑
Desempleo	3.1%	2.9% ↓

* Otro escenario favorable para las empresas, no analizado en este artículo, podría haber sido que las empresas reciban un subsidio por parte del gobierno.

Hallazgos y sugerencias de acción



Los niveles de **sobrecarga de trabajo en México** posicionan al país como el de mayor exceso de horas trabajadas en la OCDE, evidenciando la necesidad de transitar hacia un esquema de reducción de la jornada laboral.



Experiencias internacionales confirman que **es posible reducir horas sin afectar la productividad si se acompaña de reorganización del trabajo, negociaciones colectivas y adopción de nuevas prácticas operativas**, tal es el caso de Islandia. El caso de Chile evidencia que la **gradualidad, la flexibilidad y la gestión de costos** son determinantes.



Colombia demuestra que reducir la jornada puede impulsar el empleo, pero sin ganancias de productividad el ajuste elevaría costos. Argentina, aún antes de aplicar plenamente su reforma, enfrentaría el desafío de convertir la flexibilidad horaria en mayor productividad, formalidad y crecimiento.



Para el caso de México, el **escenario realista muestra que compartir el costo entre empresas y trabajadores genera impactos moderados**: un aumento contenido en los costos laborales unitarios, una ligera presión sobre salarios reales y un alza acotada del desempleo.



El escenario favorable evidencia que, **si la reducción de horas se acompaña de incrementos de productividad y reorganización interna, el impacto es positivo**: estabilidad en el mercado laboral y mejores condiciones para salarios reales.

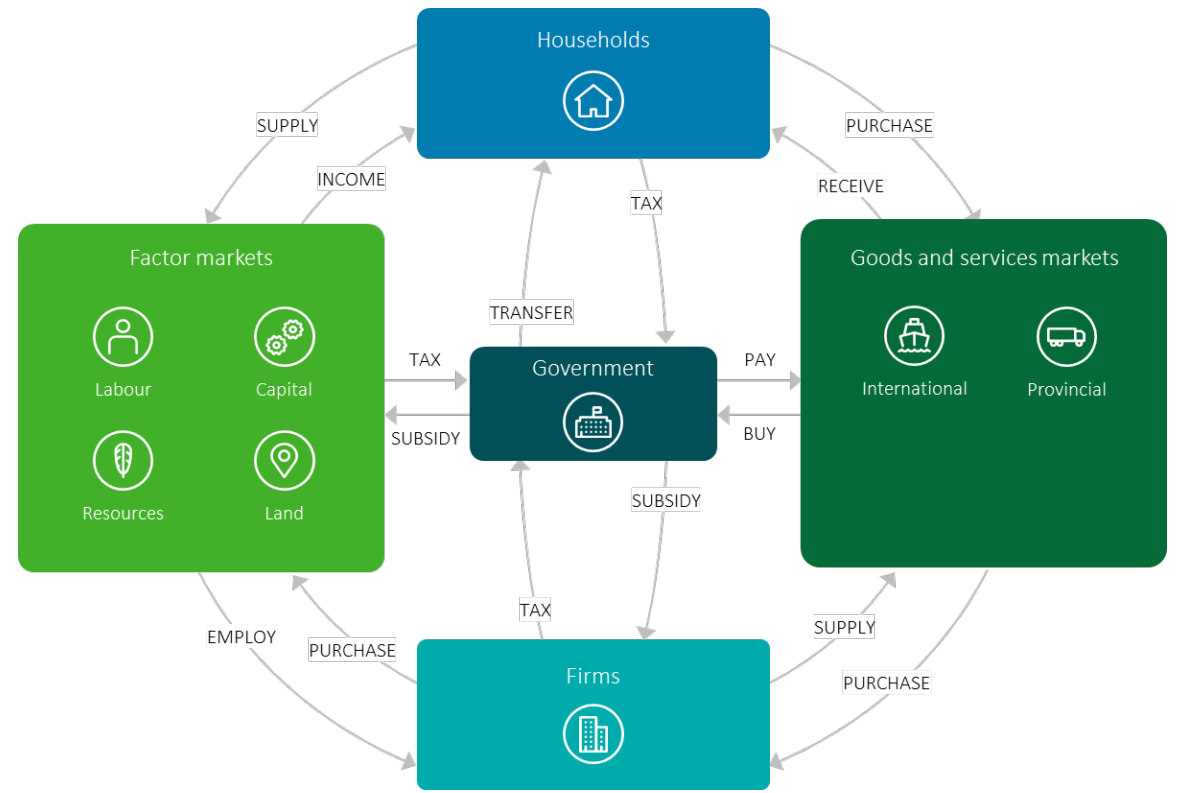


En contraste, el escenario adverso confirma que absorber todo el costo vía horas extra presionaría severamente a las empresas y elevaría el desempleo, subrayando que **la clave es mejorar la productividad y no depender del trabajo prolongado**.

Anexo: Modelo de Equilibrio General Computable de Deloitte (DCGE)

- El DCGE es un modelo a gran escala, dinámico, multirregional y multiproducto. Incluye **todos los componentes de la economía** y las interacciones entre ellos, incluyendo productores, consumidores y gobierno, así como toda la actividad económica, producción, consumo, empleo, impuestos y comercio.
- El modelo incluye **180 países** y un desglose de los sectores dentro de cada economía para **65 actividades económicas por país**.
- Permite estimar el **impacto de políticas públicas**, fiscales o laborales, a través de una amplia gama de métricas, incluyendo el PIB real, el empleo, salarios, la inversión y el consumo privado **a nivel nacional y por industrias**.
- En el **caso de la Reforma Laboral**, el DCGE permite simular **cómo la reducción gradual de horas impacta** los salarios reales, el desempleo y el PIB.

→ Representación Visual del Modelo DCGE



Anexo: Modelo SVAR



Se estimó un **modelo VAR(1)** en variaciones logarítmicas, para capturar la dinámica conjunta entre horas trabajadas, empleo, productividad, salario real y costo laboral unitario (CLU). El modelo permite medir efectos dinámicos y retroalimentaciones entre variables.



Calidad estadística: El modelo es parsimonioso (AIC = -45.96), estable y sin evidencia de dinámicas explosivas. Las variables muestran persistencia y relaciones económicas coherentes.



Identificación del shock: La reducción gradual de la jornada (de 48 a 40 horas) se modela como un **shock exógeno negativo en horas trabajadas**, identificado mediante descomposición de Cholesky.



Resultados principales: La reforma genera efectos moderados: leve impulso a la productividad en el corto plazo, impacto acotado sobre empleo y una presión transitoria al alza en el CLU.



Bajo esta especificación histórica, la reducción de jornada no produce desequilibrios macroeconómicos significativos; sus efectos son graduales y de magnitud contenida.

Contactos

→ Autores del reporte

Daniel Zaga

Chief Economist

Deloitte Spanish Latin America
dzaga@deloittemx.com

Erika Peralta

Economista Sr.

Deloitte Spanish Latin America
eperalta@deloittemx.com

Guillermo Guerrero

Encargado Análisis Económico

Deloitte Spanish Latin America
guguerro@deloittemx.com

→ Socio

Erick Calvillo

Socio Líder de Crecimiento de Mercado

Deloitte Spanish Latin America
ecalvillo@deloittemx.com

Miguel Ángel Del Barrio

Socio Líder de Crecimiento de Mercado

Marketplace México Central America
Deloitte Spanish Latin America
midelbarrio@deloittemx.com



Deloitte se refiere a una o más entidades de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), su red global de firmas miembro y sus sociedades afiliadas a una firma miembro (en adelante “Entidades Relacionadas”) (colectivamente, la “organización Deloitte”). DTTL (también denominada como “Deloitte Global”) así como cada una de sus firmas miembro y sus Entidades Relacionadas son entidades legalmente separadas e independientes, que no pueden obligarse ni vincularse entre sí con respecto a terceros. DTTL y cada firma miembro de DTTL y su Entidad Relacionada es responsable únicamente de sus propios actos y omisiones, y no de los de las demás. DTTL no provee servicios a clientes. Consulte <https://www.deloitte.com/about> para obtener más información.

Deloitte ofrece servicios profesionales líderes a casi el 90% de las empresas de la lista Fortune Global 500® y a miles de empresas privadas. Nuestra gente ofrece resultados medibles y duraderos que ayudan a reforzar la confianza del público en los mercados de capitales y permiten que los clientes se transformen y prosperen. Sobre la base de sus 180 años de historia, Deloitte abarca más de 150 países y territorios. Descubra cómo las aproximadamente 470,000 personas de Deloitte en todo el mundo tienen un impacto importante en www.deloitte.com

Tal y como se usa en este documento, **Galaz, Yamazaki, Ruiz Urquiza, S.C.**, tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría y otros servicios profesionales bajo el nombre de “Deloitte”. **Deloitte Impuestos y Servicios Legales, S.C.**, tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de consultoría fiscal, asesoría legal y otros servicios profesionales bajo el nombre de “Deloitte”. **Deloitte Audit Delivery Center, S.C.**, tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría y otros servicios profesionales bajo el nombre de “Deloitte”. **Deloitte Asesoría en Riesgos, S.C.**, tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de asesoría en riesgos y otros servicios profesionales bajo el nombre de “Deloitte”. **Deloitte Asesoría Financiera, S.C.**, tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de asesoría financiera y otros servicios profesionales bajo el nombre de “Deloitte”. Y **Deloitte Consulting Group, S.C.**, tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de consultoría y otros servicios profesionales bajo el nombre de “Deloitte”.

Esta comunicación contiene únicamente información general, y ninguna de las empresas miembro de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), su red global de firmas miembro o sus entidades relacionadas (colectivamente, la “organización Deloitte”) está, por medio de esta comunicación, prestando asesoramiento o servicios profesionales. Antes de tomar cualquier decisión o realizar cualquier acción que pueda afectar sus finanzas o su negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado.

No se dan declaraciones, garantías o compromisos (expresos o implícitos) en cuanto a la exactitud o integridad de la información en esta comunicación, y ni DTTL, ni sus firmas miembro, entidades relacionadas, empleados o agentes será responsable de ninguna pérdida o daño que surja directa o indirectamente en relación con cualquier persona que confíe en esta comunicación. DTTL y cada una de sus empresas miembro, y sus entidades relacionadas, son entidades jurídicamente separadas e independientes.