

Reducción de jornada laboral aplicará para trabajadores en home office y de confianza

Por Redacción



La reducción de la jornada laboral en México está a la vuelta de la esquina y eso implica que las empresas ya comiencen a prepararse para el cambio, uno de los aspectos que se deben considerar es que la disminución de tiempo de trabajo aplicará para todos, incluyendo trabajadores de confianza y en home office, afirmó Rodrigo del Valle, socio de la firma Mijares, Angoitia, Cortes y Fuentes. “Esto aplica a toda la organización. Hoy, en lo que se está discutiendo, no existen este tipo de excepciones, ni por puesto ni por industria, eso no quiere que vayan a existir, pero en lo que se está discutiendo, no hay esas excepciones”, puntualizó el abogado laboralista durante un webinar convocado por Buk.

En ese sentido, para prepararse ante la reducción de la jornada de trabajo, el especialista recomendó a las empresas empezar con un diagnóstico de los esquemas actuales de jornadas y turnos, que incluya a todas las áreas y funciones para identificar cuáles tendrán un mayor impacto. El escenario es similar para las personas en teletrabajo, la reducción del tiempo laboral también será aplicable para ellos. Esto significa que, la obligación en puerta de contar con un registro electrónico, la cual se prevé

El diagnóstico de turnos que necesitan hacer las empresas para comenzar su preparación para la reducción de jornada laboral debe incluir todas las funciones y puestos

que se incluya en los cambios a la legislación secundaria, será también un requisito para quienes tienen home office. “Les aplica las nuevas reglas en materia de reducción de jornada, les aplica a los que están presencial y a los que están en home office, les aplica a todos, y lo que hay que ver aquí es cuáles son las herramientas que podemos tener, la autoridad no nos dirá qué proveedor contratar, nos dará los lineamientos, y nosotros con eso buscaremos la manera

de hacernos de esa información”, explicó.

Rodrigo del Valle expuso los principales cambios que se plantean con la reforma constitucional para la reducción de la jornada de trabajo, como la disminución gradual del límite de horas por semana, el nuevo tope al tiempo extraordinario o el blindaje del salario y prestaciones. En ese tenor, el especialista compartió recomendaciones para que las empresas empiecen

ajustarse de cara al 1 de enero del 2027, fecha que se plantea en la reforma constitucional para el inicio del proceso de reducción paulatina, con dos horas por año hasta llegar al 2030. Estas son algunas: Analizar los esquemas actuales de jornada y turnos. Redistribuir la carga laboral y evaluar si la reorganización es posible con la plantilla actual. Identificar el impacto con el tiempo extra laborado y pagado actualmente. Ligar la compensación variable a indicadores de productividad. Preparar los ajustes graduales conforme al calendario de la

reforma.

Implementar procesos eficientes a través de tecnología.

Preparar protocolos de atención de inspecciones.

Establecer mecanismos de control de tiempo de trabajo para evitar que se excedan los límites.

“El hecho de que puedan empezar a tener un plan estratégico de cómo van a ajustarse desde la perspectiva operativa para estar en cumplimiento es muy importante, no lo dejen para enero del 2027 cuando el cumplimiento sea exigible porque es un reto brutal”, dijo el especialista en el espacio organizado por Buk para la comunidad de Recursos Humanos.

Cambios en la jornada laboral

Lo que actualmente se analiza en la Cámara de Diputados incluye 5 ejes: Jornada laboral de 40 horas semanales con reducción gradual. Nuevo límite al tiempo extraordinario y tope a las denominadas “horas triple”.

Protección al salario durante la disminución de horas de trabajo.

Prohibición de que los menores de 18 años laboren tiempo extra.

Una vez que la Cámara Baja apruebe los cambios en el pleno, la reforma necesitará del aval de 17 congresos locales para que pueda promulgarse en el Diario Oficial de la Federación (DOF), cuando esto ocurra, el Congreso de la Unión tendrá un plazo de 90 días para hacer las adecuaciones a la Ley Federal del Trabajo (LFT), es en la legislación secundaria en donde se establecerá la obligación de contar con un registro electrónico de los horarios de trabajo.

