

Jornada laboral de 40 horas exige modificar contratos y reglamentos de trabajo

Por Redacción

Para lograrlo, expertos recomiendan realizar auditorías que faciliten la actualización de los documentos



Con la reducción de jornada laboral es necesario que los contratos laborales, las políticas y los reglamentos interiores de trabajo sean ajustados. Si bien la transición hacia las 40 horas comenzará oficialmente en 2027, las organizaciones requieren adecuar sus documentos para estar al día con los nuevos límites, coincidan especialistas en derecho laboral. Los ajustes no sólo responden a una cuestión de cumplimiento

normativo, sino también de prevención de riesgos y de certeza jurídica, y es que los contratos individuales y colectivos, así como los reglamentos de trabajo y las políticas organizacionales, podrían quedar desfasados frente al nuevo marco legal vigente.

Aunque sigue pendiente la discusión de la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) para la reducción de la jornada laboral, las empresas que están esperando a que se realicen estos cambios para comenzar con los ajustes se están rezagando.

Expertos en derecho laboral señalan que para que las organizaciones realicen una reducción gradual efectiva a partir del 1 de enero de 2027, fecha en la que se plantea que ocurra el cambio, necesitan auditar sus procesos, modificar sus documentos y replantear sus estrategias a la brevedad.

El tiempo encima

Abogados especializados en derecho laboral reconocen que ya hay empresas que comenzaron a revisar sus procesos para realizar los ajustes no sólo en las formas de trabajo y horarios, sino también en los documentos que regulan estas relaciones, pero en el caso de las que no, tienen el tiempo encima para hacer auditorías y diseñar estrategias.

Eduardo Guerrero Hernández, abogado laboral senior en la firma Garrido Licon y Asociados, señala que cualquier documento que regule la relación laboral y donde se haga alusión a las jornadas de

trabajo debe modificarse y estar listo antes de 2027, fecha en la que la jornada pasará de 48 a 46 horas.

“El 1 de enero de 2027 las empresas ya deben tener auditorías no iniciadas, sino concluidas, como parte de un proceso de implementación de soluciones al interior de estas”, apunta. Refiere que las organizaciones necesitan evaluar las condiciones en las que se encuentran y cómo estas pueden reajustarse a la nueva jornada laboral.

En esa línea, Nadia González Elizondo, abogada especialista en materia laboral, menciona que las organizaciones tienen hasta el 31 de diciembre de 2026 para analizar de forma conjunta con las áreas operativas, de producción, de calidad, con directivos, Recursos Humanos y departamento jurídico, ello para planear estrategias y darles seguimiento.

Asimismo, plantea que se deben

revisar los contratos individuales, los colectivos, el reglamento interior de trabajo y cualquier política interna que haga referencia a horarios, turnos y horas de entrada y salida para ajustarlos conforme a la legislación vigente, especialmente si se contempla la nueva obligación de registro electrónico.

¿Qué se debe ajustar en los contratos de trabajo?

A decir de Eduardo Guerrero Hernández, los cambios que deberán aplicarse a contratos, reglamentos, códigos de conducta y comunicaciones en aras de la reducción de la jornada laboral, tendrán que plasmar el horario de entrada, de salida y hasta el tiempo de comida.

Menciona que los ajustes deberán tener una vigencia adecuada en

