



su redacción para no entrar en contradicción con lo que indique la ley; por ejemplo, si se estipula en el documento que las personas trabajarán 48 horas a lo largo de la semana; con el cambio, debería señalarse que son 46 horas. “Tienen que ser modificaciones que permitan que el contrato envejezca adecuadamente. La reforma es gradual y eso les permite a las empresas ir adaptando los horarios, sobre todo cuando hay operaciones o líneas de productividad que llevan ciertos plazos y formas”. Comparte que los centros de trabajo podrían explorar la opción de reducir sus jornadas no sólo a 46, sino ya a las 40 horas y plasmarlo en los documentos, pero para lograrlo eficazmente necesitan haber hecho la auditoría donde conozcan cuál es su nivel de productividad, los costos que implicaría el ajuste y el tiempo que tomaría.

Por su parte, Nadia González

Elizondo detalla que los ajustes a los documentos dependen de su redacción actual. “Es común que los contratos individuales tengan una cláusula general respecto de jornadas. Por ejemplo, ‘el trabajador prestará sus servicios personales subordinados durante una jornada laboral en términos de la LFT’. Si eso dice la cláusula, no hay necesidad de ajustes”. No obstante, menciona que hay otros contratos, especialmente los colectivos, donde sí se enfatizan los términos y condiciones de trabajo, tales como la jornada; es en esos donde sí podría haber ajustes. Añade que, en el caso del reglamento interior, como la ley lo exige, estos deberán modificarse. “Los reglamentos son registrados ante el Centro Federal de Conciliación y

Registro Laboral, y parte de los requisitos que indica la ley es que se incluyan las jornadas, los horarios de entrada, salida y de descanso”,



destaca. Para evitar realizar ajustes cada año debido a la reducción gradual, recomienda usar lenguaje jurídico que proteja y al mismo tiempo cumpla con la reforma. Para ello se puede redactar una cláusula que aporte flexibilidad y haga referencia a la jornada vigente y si se ajustan las condiciones de trabajo, estas deben ser por mutuo acuerdo. “Con el consentimiento del trabajador y siempre en su beneficio”, puntualiza. “A lo mejor puedo hacer referencia a la reforma al artículo 123, apartado A, fracción cuarta de la Constitución o tratar de idear una redacción que diga, ‘la jornada será la vigente y conforme a la reforma en materia de reducción de jornada 40 horas de implementación gradual’, casi copiar la tablita del transitorio y ponerla”, sugiere. La reducción de la jornada laboral requiere ajustes que se plasmen de manera documental para ayudar a mitigar riesgos y conseguir una implementación gradual alineada con la operación del negocio.