

There are no translations available.

Circular 866-2019

Transcribimos a ustedes un articulo escrito por Gerardo Hernández publicado el 23 de noviembre de 2019 en el diario “El Economista, que es interesante y se refiere a la flexibilidad en la contratación individual.

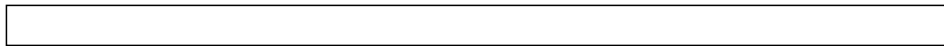
¿Cambiarías tu hora de comida para salir más temprano? Por ley, podría ser posible

Senadores impulsan una reforma a Ley Federal del Trabajo para permitir que en los contratos se considere la jornada laboral flexible e impulsar un mejor balance de vida.

El mercado laboral mexicano es complejo y en él aún se encuentran algunas prácticas que dificultan la flexibilidad, una de ellas son los empleos con horarios fijos que no pueden modificarse, salvo que sea para extender la jornada. Pero esta situación podría cambiar en caso de aprobarse una adición a la Ley Federal del Trabajo (LFT) que permitirá adaptar los

horarios de trabajo previo acuerdo entre el empleado y el patrón.

Los senadores discutirán una adición al artículo 58 de la LFT para que los trabajadores puedan establecer con los patrones una jornada laboral flexible. De aprobarse este cambio, los colaboradores podrán decidir reducir su tiempo de comida para salir más temprano, trabajar más horas al día para [incrementar el tiempo libre entre semana](#) o bien, determinar otra hora de entrada y salida.



“Para [adaptarse a sus necesidades familiares y personales](#) , previo acuerdo con el patrón, el trabajador podrá acordar una jornada flexible para determinar la hora de entrada y salida, una jornada comprimida en la que el trabajador pueda laborar más horas al día a cambio de recibir tiempo libre a la semana, así como la reducción del tiempo de comida para adelantar la salida”, dice el texto de la reforma impulsada por los senadores del Partido Acción Nacional (PAN).

En línea con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los legisladores consideran que este modelo es una alternativa para lograr una conciliación entre la vida laboral y familiar. “Los horarios laborales y el lugar de trabajo son factores importantes que afectan la compatibilidad del trabajo con las responsabilidades familiares”, argumentan los senadores del blanquiazul.

Sin embargo, el equilibrio entre trabajo y familia no es el único beneficio. Los legisladores exponen que entregarle al trabajador la libertad de autogestionar su tiempo ayuda a motivar al talento, hacerlo más productivo y eficiente en sus tareas, una ventaja competitiva para las empresas.

Estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) revela que, han disminuido los hogares extendidos (con familias numerosas) en comparación con los monoparentales, esto significa que ya no hay personas en las casas que se puedan dedicar exclusivamente al cuidado de los hijos.

Además, el mercado laboral no es el mismo de antes, [caracterizándose por la inseguridad y la informalidad](#). Los trabajadores difícilmente pueden controlar la duración e intensidad de sus jornadas, de acuerdo con la OIT y el PNUD.

Balance trabajo-familia

Esta no es la única iniciativa que discutirán en el Senado [encaminada a garantizar un balance entre trabajo y familia](#), hay otra propuesta para reglamentar el concepto en la Ley Federal del Trabajo.

“Se entenderá por balance trabajo-familia las políticas que promuevan un mayor equilibrio de las personas trabajadoras para desarrollarse integralmente tanto en la vida laboral, personal y familiar, así como a las políticas que incentiven una mayor equidad en las labores de cuidado y protección laboral”, establece el texto promovido por la senadora Alejandra Noemí Reynoso Sánchez (PAN).

Adicional a la reglamentación, pone un candado a los horarios, pues busca establecer que las jornadas laborales sean acordadas en [atención al balance trabajo-familia](#).

“Las jornadas de trabajo que atiendan el principio de balance trabajo-familia, deberán

establecerse en el respectivo contrato, individual o colectivo, y su aplicación no será en perjuicio a los derechos y condiciones de trabajo, ni a lo establecido en el artículo 61 de esta ley”, agrega la propuesta de Reynoso Sánchez.