

There are no translations available.

Circular 1178-2020

Transcribimos un artículo muy acorde a lo que estamos por vivir por la pandemia Covid-19 escrito por Gerardo Hernández en el diario el “Economista” del 25 de mayo 2020, relativo a algunas de las formas de la reanudación de labores, “Horarios Escalonados”.

Semana laboral de 4 días y horarios escalonados, ¿nueva normalidad del trabajo?

El gobierno federal y el capitalino han puesto sobre la mesa la modificación de las jornadas laborales como una medida en la reapertura de las empresas para prevenir contagios de Covid-19.

Los trabajadores de las empresas que iniciarán su reapertura a partir del 1 de junio se enfrentarán a una nueva dinámica que podría afectar sus horarios laborales. El Gobierno Federal y el de la Ciudad de México han emitido lineamientos que establecen la reducción de jornadas y horarios escalonados de trabajo, entre otras acciones, como medidas de seguridad e higiene para evitar el contagio de Covid-19.

Uno de los objetivos de los lineamiento es evitar hacinamientos en los espacios de trabajo. Por ello, las nuevas disposiciones van encaminadas a ajustar los horarios de los trabajadores.

En todo el país, dependiendo el nivel de alerta, las [empresas que harán su reapertura deberán implementar políticas temporales](#)

En un nivel de alerta alta y máxima, los centros de trabajo tendrán que “establecer el escalonamiento de horarios de ingreso, modificación de turnos, horarios flexibles u otra acción que evite grandes concentraciones en el centro de trabajo”, de acuerdo con los *Lineamientos técnicos de seguridad sanitaria en el entorno laboral* emitidos por las autoridades federales

Al menos en la Ciudad de México, por disposición de las autoridades sanitarias y laborales, el retorno a las empresas también deberá considerarse bajo horarios escalonados de entrada y salida.

Las políticas para la reapertura de centros de trabajo tienen como objetivo reducir el riesgo de contagio de los colaboradores. “Estas medidas dependerán del tipo de actividad que realiza el centro de trabajo, el municipio o localidad en donde se encuentra (de conformidad con el [Sistema de Alerta Sanitaria](#)) y las áreas con las que cuente”, se aclara en los lineamientos del Gobierno Federal.

Para definir esta estrategia, los empleadores deberán considerar antes el número de colaboradores con los que cuenta. La modificación de las jornadas laborales dependerá del tamaño de cada centro de trabajo en particular. Los ajustes en los horarios pueden ir desde la reducción de la semana laboral y jornadas hasta la implementación de nuevos turnos.

Además, la nueva normalidad para los trabajadores no sólo implicará una modificación en su

jornada laboral y la posibilidad de trabajar menos días u horas, también se enfrentarían a un control de los tiempos que se utilizan para comer o, incluso, ir al sanitario.

Las empresas deben también “establecer horarios alternados de comidas, baños y actividades cotidianas para reducir el contacto entre personas”, destacan las autoridades laborales y sanitarias federales.

Alternativas para las empresas

¿Hasta qué punto puede reducir la jornada laboral el patrón? Especialistas afirman en que no hay un límite, los empleadores pueden disminuir los horarios y los días laborables de los trabajadores hasta donde lo consideren pertinente para minimizar el riesgo de contagio.

Manuel Fuentes Muñiz, profesor investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), resalta que no hay un impedimento legal para que los patrones modifiquen la jornada de trabajo, pero estos cambios deben realizarse mediante un acuerdo escrito con los trabajadores, a pesar de que sea una medida dictada por las autoridades.

En ese punto coincide Carlos Alberto Rosas. Para el especialista de la Facultad de Derecho de Universidad La Salle, el [convenio de modificación de relación laboral](#) es indispensable en estos casos. Sin embargo, el problema no es el acuerdo para reducir la jornada, sino la discusión en torno al salario.

“La ley dice que, cuando tú modificas la jornada por cuestiones ajenas, la famosa ‘fuerza mayor’, tú puedes reducir el salario al importe de las horas que realmente vas a ocupar. Si ya no vas a entrarle con un tema de ocho horas, vas a entrarle con un tema de tres, yo tendría que pagarte esa proporcionalidad”, expone el especialista.

Si bien los horarios escalonados y la reducción de jornada son importantes para reducir los contagios, Manuel Fuentes también considera que el salario también será una discusión importante en la implementación de esta medida, porque hay un choque de criterios legales.

“¿Qué va a pasar con el salario? ¿Una reducción de la jornada de trabajo debe de implicar una disminución del salario? En principio no, porque el trabajador tiene un derecho adquirido del salario, pero también la ley permite que, en un momento determinado, si hay una baja de horario, también [se puede convenir una reducción del salario](#) . Es la parte controvertida del tema”, contrasta el abogado laboralista.

Entonces ¿En qué proporción se puede disminuir el sueldo de los trabajadores si se acuerda una reducción de la jornada laboral? Es una pregunta al aire con una respuesta poco clara. Carlos Alberto Rosas expone que la Ley Federal del Trabajo no prevé un mecanismo para determinar en qué medida se debe ajustar el salario en caso de modificarse la jornada.

Fuentes Muñiz considera, además, que otro escenario posible para el trabajador es la transición a un esquema mixto entre actividades presenciales y desde casa. Aunque advirtió que al no estar bien regulado el teletrabajo en México, esto podría poner en desventaja a la fuerza laboral que deba hacerlo. De ahí la necesidad de reglamentar bien la figura.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”