

There are no translations available.

Circular 1747-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández, el 30 de marzo 2021 en el diario “El Economista” sobre las alternativas ya permanentes sobre el Teletrabajo.

Teletrabajo y semana de 4 días, alternativas ya permanentes en varias empresas

La pandemia se ha transformado en el punto de partida para que cada vez más organizaciones decidan experimentar modelos laborales flexibles y rompan paradigmas como la jornada o el espacio de trabajo tradicionales.

Los tiempos han cambiado, el balance vida y trabajo es uno de los aspectos que más valora el talento y la **flexibilidad laboral** es una buena vía para lograrlo. Empresas trasnacionales, en especial del sector tecnológico, están impulsando el *home office* permanente después de la pandemia y modalidades como la semana laboral de cuatro días.

En febrero, Spotify y Salesforce se unieron a la lista de compañías internacionales que apostarán por el **teletrabajo permanente** en un contexto en el que la tecnología permite realizar reuniones virtuales y las tareas diarias se pueden trasladar a sistemas en la nube.

Salesforce incluso declaró “muerta” [la jornada de trabajo tradicional de ocho horas](#) . “La jornada de 9:00 am a 5:00 pm está muerta. Un espacio de trabajo inmersivo ya no se limita a un escritorio en nuestras torres”, dijo Brent Hyder, presidente y director de recursos humanos de la empresa.

La compañía estadounidense de informática anunció la creación de tres esquemas de trabajo

entre los que pueden elegir los colaboradores. El primero es con presencia en la oficina entre uno y tres días a la semana; el segundo, con teletrabajo a tiempo completo; el tercero, para laborar entre cuatro y cinco días de la semana en la oficina.

“Les estamos dando a los empleados la flexibilidad de elegir cómo, cuándo y dónde van a trabajar con tres modalidades”, subrayó Hyder.

Otra empresa que apostará por la flexibilidad es Avast. En enero la compañía de productos de privacidad y seguridad digital anunció la implementación permanente del contrato de “trabajo desde cualquier lugar”, un esquema laboral que le permitirá a su capital humano trabajar desde donde ellos elijan, puede ser su casa, un café o incluso otro país.

El nuevo esquema no sólo rompe con el espacio tradicional de trabajo, también le permitirá a las personas elegir en qué momento realizan sus tareas sin necesidad de cumplir un horario fijo.

Avast informó que la pandemia significó para la organización una oportunidad para replantearse cómo ofrecer mayor agilidad y flexibilidad a sus colaboradores, después de analizar las necesidades de los empleados y el cómo se hacen las cosas.

Fuera del sector tecnológico

Unilever es una de las empresas que no pertenece al giro tecnológico y que se unió al grupo de compañías globales que están impulsando esquemas de trabajo flexibles y poco usados en el mercado: la semana laboral de cuatro días.

A nivel global, la expectativa de la fuerza de trabajo parece ir más allá de sólo recibir una compensación. El último informe del IBM Institute for Business Value (IBV) destaca que los trabajadores consideran [el equilibrio entre el trabajo y la vida personal](#) como la mayor demanda para sus empleadores, un panorama que lleva a la reflexión sobre la importancia de implementar políticas de flexibilidad laboral.

En diciembre, la filial de la compañía en Nueva Zelanda inició un experimento con sus colaboradores para implementar una jornada semanal de cuatro días, sin recorte de sueldo. Esta iniciativa va en línea con las políticas del gobierno neozelandés y estará vigente durante un año.

Los resultados del experimento le permitirán a Unilever determinar si este nuevo esquema laboral permanece y se implementa en sus filiales de otros países.

“Nuestro objetivo es medir el rendimiento en función de la producción, no del tiempo. Creemos que la antigua forma de trabajar está desactualizada y ya no es adecuada”, expresó Nick Bangs, director general de Unilever Nueva Zelanda.

Esta iniciativa no es aislada. Antes de la pandemia, Microsoft fue otra empresa que comenzó a experimentar [la semana laboral de cuatro días en sus oficinas de Japón](#) .

A través del Work Life Choice Challenge 2019 Summer, la compañía suspendió labores todos los viernes de agosto. Es decir, redujeron el 25% de los días de trabajo del mes. Entre otros resultados, la empresa logró un aumento del 40% de la productividad, un 58% menos consumo de papel y 23% menos gasto en electricidad.

Pandemia impulsa flexibilidad

A raíz de la pandemia, al igual que en Nueva Zelanda, otras naciones como Alemania han discutido la posibilidad de flexibilizar la semanal laboral.

Durante los meses de confinamiento, el gobierno de la Ciudad de México estableció la reducción de la jornada como una de las medidas que podían implementar las empresas que realizaron su reapertura en junio.

En México, la semana de trabajo de cuatro días ha sido una idea promovida en gran medida por el empresario Carlos Slim. Sin embargo, la iniciativa no se ha formalizado.

En Latinoamérica, Chile es uno de los países donde el gobierno ha impulsado una jornada laboral de cuatro días. La propuesta se centró en dar la posibilidad a trabajadores y empleadores de pactar hasta cuatro días presenciales y el resto a distancia. Aunque la iniciativa transita más hacia un modelo híbrido.

En tanto, España parece llevar la delantera en la implementación de una semana laboral de cuatro días. El país europeo pondrá en marcha un programa piloto para reducir la jornada semanal a 32 horas. El experimento será por cuatro años. El proyecto será financiado con fondos de la Unión Europea para la reactivación económica y consiste en subsidios de hasta el 100% del primer año para todos los ajustes que realicen las empresas para la incorporación al nuevo esquema de trabajo.

Home office permanente

El teletrabajo fue una modalidad laboral acelerada por la pandemia, muchas empresas no tuvieron otra alternativa más que el home office para continuar con sus operaciones para prevenir los contagios de covid-19. Ni siquiera las organizaciones que ya contaban con este esquema de trabajo lo habían implementado al grado que demandó el confinamiento.

Después de la pandemia, [6 de cada 10 trabajadores en el mundo tendrán un esquema de trabajo híbrido](#) ; es decir, una combinación entre actividades presenciales y a distancia, de acuerdo con la encuesta El surgimiento del lugar de trabajo híbrido de Cisco.

A pesar de que se visualiza una tendencia más cercana a un modelo híbrido, empresas como Facebook le han dado un voto de confianza al home office para adoptarlo permanentemente. En mayo, Mark Zuckerberg, CEO de la empresa, anunció que el teletrabajo se implementará por tiempo indefinido y se le dio la oportunidad a cada colaborador que informe el lugar desde donde va a trabajar.

Sin embargo, el teletrabajo permanente no implica un adiós a los espacios de colaboración, Facebook mantendrá oficinas [donde puedan convivir los colaboradores](#) .

Google no se quedó atrás, en junio la organización informó que el teletrabajo seguirá siendo una opción para sus colaboradores hasta mediados de 2021.

La realidad es que la pandemia llevó a las empresas a un espacio de reflexión profundo sobre la importancia de la flexibilidad laboral, rompiendo paradigmas sobre la jornada o el espacio de trabajo, ¿se unirán más empresas?

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”