

Circular 2182-2022

Transcribimos a ustedes un artículo sobre la propuesta para trabajadoras en periodo de menstruación.

El artículo fue escrito por Arturo Rivero, el 4 de abril del 2022.

ESQUEMAS DE TRABAJO FLEXIBLE

Semana laboral de 4 días: Buena idea, pero todavía muy lejana para México

Especialistas aseguran que desde una perspectiva jurídica, en el país hay bases para adoptar una jornada semanal comprimida, de manera que el gran obstáculo para implementar el modelo es más la cultura de trabajo prevaleciente que el marco legal vigente.

Ilustración EE: Nayelly Tenorio

La **semana laboral de cuatro días** ha ganado terreno en el mundo después de dos años de pandemia, espacio en el que los modelos de trabajo flexibles ganaron más relevancia y se

puso mayor énfasis en la necesidad de conciliar la vida laboral y personal. Recientemente Bélgica se sumó a la lista de países que ha reconocido esta figura en su legislación.

El Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) destaca que algunas empresas en países como Japón, Islandia, Nueva Zelanda, Irlanda, España y Reino Unido han probado este **esquema de trabajo flexible** con resultados positivos en la productividad y en la disminución de los niveles de agotamiento.

¿Qué tan preparado está México para esta tendencia? De acuerdo con especialistas consultados, la semana laboral de cuatro días en nuestro país es un esquema aún lejano. En buena medida la dificultad para implementar este modelo se relaciona más con la **cultura laboral** que con las disposiciones legales.

“Es viable, pero estamos lejos. México es uno de los países donde más horas se trabaja, [ade más con un período vacacional corto](#), lo que ha influido en mayores niveles de estrés”, apunta André Maxnuk, presidente de Mercer para América Latina.

Durante la pandemia, y a pesar de la disminución en las horas de trabajo, México se mantuvo entre los países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) donde más horas se labora al año. Sin embargo, este indicador es sólo una de las limitantes para migrar a una **jornada de cuatro días de trabajo**. El otro desafío, opina André Maxnuk, es desarrollar una fuerza laboral con competencias de alta demanda.

“Para trabajar menos horas, forzosamente necesitamos invertir en educación y capacitación. Hoy competimos porque tenemos una fuerza laboral que cuesta poco. Si queremos competir con una fuerza laboral más productiva y más capacitada, hay que invertir. Las [organizaciones que apuestan por un desarrollo de competencias](#) pueden entrar en ese esquema de trabajar menos horas, pero no es una realidad en todo el país”, expone.

La **semana laboral de cuatro días** aún enfrenta mucha resistencia en México, opina Olivia Segura, socia de Asesoría en Capital Humano de KPMG México. “No lo veo muy cerca, al

menos que sean impulsadas por corporativos con subsidiarias en nuestro país y lo vería sólo para empresas que no dependan de grandes volúmenes de producción”.

Desde la perspectiva de la especialista, algunos sectores podrían implementar este modelo, pero el éxito dependerá de que no se reduzcan o ajusten los salarios. “Las empresas que han hecho esta semana de cuatro días no han reducido las **compensaciones de los colaboradores** . Aquí lo que se busca es que los colaboradores sigan percibiendo lo mismo”.

Microsoft con su experimento en Japón se convirtió en una de las primeras compañías globales que probó este esquema laboral, sin disminuir salarios. El resultado fue un incremento de **40% de la productividad** y una reducción de 23% del consumo de energía eléctrica.

Y a pesar de que [la pandemia ayudó a avanzar en modelos de trabajo flexible](#) y una mejoría de la conciliación vida-trabajo, Martha Hernández, directora de Consultoría en Capital Humano de AON, considera que aún hay retos como país y al interior de las organizaciones para adoptar una semana de cuatro días.

“Uno de los principales eslabones es el conocimiento de la organización y lo que implica este cambio en objetivos del negocio, continuidad de la operación de negocios y elementos necesarios para la transformación. Pero sobre todo es un tema de cultura y de **apertura en las organizaciones** para hacer estos análisis al interior para decir si estamos listos o no lo estamos”, expone.

Hay bases legales, falta voluntad

Especialistas en Derecho Laboral aseguran que México cuenta con las bases legales que pueden permitir la implementación de la semana laboral de cuatro días. Y aunque reconocen que incorporar la figura en la **Ley Federal del Trabajo** (LFT) daría mayor certidumbre, consideran que la ausencia de este modelo responde más a un asunto de voluntad para adoptarlo que ausencia de marco regulatorio.

Jimena Sánchez, socia de la firma D&M Abogados, explica que la LFT permite **trabajos con**

labores continuas

, como en las plataformas petroleras donde las personas trabajan de lunes a domingo por un mes, pero descansan un mes completo. Esta es una de las bases, pero también los empleadores y trabajadores pueden definir de común acuerdo la distribución de las horas de trabajo.

“La finalidad de repartirlos es que se permita a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente, esto nos da la posibilidad de tener una jornada de 12 horas diarias de lunes a jueves y descansar viernes, sábado y domingo para los **trabajos de oficina**”,
agrega.

En algunos sectores, explica la abogada, algunos trabajadores pueden laborar 60 horas de lunes a sábado, por cuatro semanas consecutivas y una de descanso, y no se rebasa el límite legal, porque al dividir las 240 horas entre las cinco semanas que dura el ciclo de trabajo, el resultado es equivalente a **48 horas de trabajo** en una semana. “No estoy rebasando con esto los límites que establece la ley, simplemente estoy acordando con el empleado cuándo va a tomar su descanso”.

Jaime Rodríguez, socio líder de la Práctica Laboral en Ibarra, del Paso y Gallego, considera que incluso se pueden pactar **jornadas diarias de 10 horas**, por ejemplo, para una semana de cuatro días. A simple vista esto puede parecer un exceso en la jornada diaria, pero si se analiza por semana, no se rebasan las 48 horas.

Además, considera que no hay un sustento legal para reducir el **salario de los trabajadores** al compactar la semana laboral. “Si tú le vas a reducir la jornada, pero le vas a exigir el mismo resultado, al final del día no tendrías por qué recortar el salario, porque el trabajador no está rentando su tiempo, está aportando conocimiento o esfuerzo físico para que la empresa logre un objetivo. Si el objetivo se cumple en cuatro días en lugar de cinco, no hay justificación legal para reducir el salario”.

El experimento en México

Para Olivia Segura la semana laboral de cuatro días enfrenta un desafío similar al que tuvo **el teletrabajo** antes de la pandemia: demostrar que podemos ser igual de productivos trabajando sólo cuatro

días. Pero también se requiere el acompañamiento de socios de negocio y proveedores.

“Ese es el primer paradigma que hay que romper para la semana de cuatro días, dejar de pensar que las personas dejarán de ser productivas si trabajan un día menos a la semana. Hay que verlo más como un [esquema que permitirá que las personas estén más descansadas](#), con mayor bienestar y sin agotamiento, y que la gente entregue mucho más en esos cuatro días que lo que harían en los otros cinco”, apunta.

El otro desafío es el acompañamiento de **socios de negocio y proveedores**. “Si una empresa lo quiere implementar, pero el resto de las organizaciones con las que interactúa están en el modelo de cinco días semanales, se requiere mucha coordinación”.

Worky es una empresa mexicana que desde octubre del año pasado cuenta con la **semana laboral de cuatro días** en sus equipos de Producto y Tecnología. En seis meses de experimento han visto una disminución de la rotación, más facilidad para atraer talento, incremento de la productividad y mayor bienestar entre sus colaboradores.

Maya Dadoo, CEO de la compañía, explica que la transición les ha exigido el establecimiento de objetivos claros, el fortalecimiento de la autogestión y la madurez de los equipos para solicitar ayuda cuando lo necesitan, así como la eliminación de vicios internos, como el exceso de juntas.

Después de adoptar la **semana laboral comprimida**, la ejecutiva está convencida de que el esquema es positivo y que para que éste tenga mayor avance en las empresas en el país se necesita un cambio de mentalidad en los líderes y objetivos claros. “La principal razón de búsqueda de software de Recursos Humanos en México es el **reloj checador**

. Aún después del Covid-19, el equipo gerencial quiere ver que el resto del equipo aún está trabajando”. De ese tamaño es el desafío.

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