



Cuatro días

Daniela Oropeza

Cuatro días laborales, tres días de descanso y percibiendo el mismo sueldo. Nada mal, ¿no? Pues, esto es una realidad en algunos países.

Escocia, Suecia, Islandia y, más recientemente, Bélgica, han comenzado desde hace algún tiempo, pruebas pilotos donde algunas empresas que se han ofrecido voluntariamente a ser parte de los focus group, han reducido sus días laborales, midiendo diferentes indicadores como la productividad del empleado y de los procesos que lleva a cabo la empresa, rentabilidad y nivel de satisfacción de los stakeholders, para efectivamente ver la viabilidad de este nuevo esquema de trabajo.

De acuerdo a Harvard Business Review, la jornada laboral de cuatro días será un tema recurrente en la agenda laboral en distintas partes del mundo. Y es que, venir de una pandemia con una modalidad home office, junto con inflación y otros fenómenos económicos, hace que, dentro de la guerra por el talento, las empresas estén dispuestas a ofrecer a modo de compensación una reducción de la jornada laboral en lugar de ofrecer un aumento salarial, que en muchos casos no pueden mantener en el tiempo.

En el caso de Bélgica, se ha optado por una reducción de días, más no de horas laborales, por lo que el empleado tendrá la flexibilidad para decidir cómo acomoda sus horas en el transcurso del mes y si efectivamente trabajará cuatro o cinco días a la semana. De acuerdo al Primer Ministro belga, se pretende dinamizar la economía y mejorar el delicado equilibrio entre la vida personal y trabajo.

Históricamente, el tema de jornada laboral ha sido controversial, ampliamente debatido y analizado con muchísima cautela por el impacto que esto puede generar en la economía nacional, su crecimiento del producto interno bruto (PIB) y por supuesto, su competitividad frente a sus pares. Sin embargo, la pandemia por COVID-19 nos ha demostrado que nada está escrito en piedra y que la modalidad de trabajo y esquemas laborales pueden cambiar de la noche a la mañana. Ahora, ¿qué beneficios puede traer una reducción de la jornada laboral?

En el caso de Islandia, entre 2015 y 2019 llevó a cabo la prueba piloto de una jornada laboral reducida, donde participaron 2.500 trabajadores y los resultados de las mediciones de los indicadores que se llevaban a medida que se realizaba el estudio fueron evaluados por la Asociación para la Democracia y la Sostenibilidad de dicho país, en conjunto con el think tank británico Autonomy. Dentro de los principales hallazgos se encontró una mejoría significativa en el bienestar de los empleados, optimización de los procesos dentro de las organizaciones, integración entre los empleados y en muchos casos, un aumento de la productividad.

Aunque Nueva Zelanda no ha aplicado a gran escala este modelo laboral, la empresa Perpetual Guardian, realizó un estudio de prueba de una semana laboral de 4 días. Los empleados no solo mantuvieron el mismo nivel de productividad, sino que también mostraron mejoras en la satisfacción laboral, el trabajo en equipo, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como la lealtad a la empresa. Los empleados también experimentaron menos estrés con una disminución del 45% al 38%.

Adicionalmente, en este tipo de estudios ha arrojado como resultado una reducción en la huella de carbono, un mayor compromiso por parte del empleado hacia la empresa y un mayor incremento en materia de equidad, ya que, al ser una jornada más reducida, las mujeres que son madres pueden desarrollar sin tanta presión el rol profesional y ejercer su maternidad.

Por supuesto, aunque suene tentador, no todo puede ser perfecto y la jornada laboral de cuatro días tiene algunas cosas en contra. En primera instancia, la satisfacción del cliente puede verse afectada si no existe un estrecho lazo de comunicación con él, una aplicación errada de este tipo de jornadas puede llevar a una empresa a niveles de producción muy bajos y puede generar pérdidas significativas en cuanto a ingresos y captación de nuevos clientes y/o consumidores.

Aun cuando el tema es bastante debatido y sobre todo cuestionado, queda claro que existe una necesidad de otorgar mayores beneficios al empleado que no necesariamente se traduzcan en salario y que aporten a la conciliación de su vida personal con lo laboral. Adicionalmente, la tecnología continúa como un elemento disruptor que brindará mayores avances en la optimización del trabajo, y quien sabe, en la reducción de la jornada laboral.