

There are no translations available.

Circular 2332-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la posibilidad de reducir la semana laboral.

El artículo fue escrito por Felipe Morales Fredez el 05 de octubre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

Semana laboral de cuatro días: Los primeros resultados del experimento

En los últimos años se han implementado diferentes programas piloto para reducir un día la jornada de trabajo tradicional, el más masivo ha sido en el Reino Unido y ya se presentaron algunos resultados preliminares. ¡Spoiler Alert! La productividad no ha disminuido.

La jornada de ocho horas no es el fin último, tampoco lo es la semana de cinco días”, Henry Ford.

La tradicional semana laboral de cinco días está por cumplir cien años de vida. Son varios los académicos y especialistas en gestión de talento que le atribuyen a Henry Ford, el emblemático empresario automotriz estadounidense, el impulso a la jornada de trabajo de ocho horas diarias bajo este esquema a finales de septiembre de 1926.

Y si bien la jornada laboral de cinco días consecutivos no es una regla general en todo el mundo, sí es uno de los esquemas más comunes. México, por ejemplo, es una de las excepciones, pues la legislación federal establece que [el máximo legal es de 48 horas](#) a la

semana y que, por cada seis días de trabajo, las personas deben disfrutar por lo menos de un día de descanso.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), cerca de 21 millones de personas en México, es decir, 54% de las personas asalariadas, trabajan una jornada laboral de cinco o seis días a la semana. Los datos no nos permiten distinguir quienes laboran cinco o seis días, sólo nos dicen que están en el rango de entre 40 y 48 horas semanales.

En los últimos años empezaron a surgir voces que comenzaron a cuestionarse si se justifica trabajar cinco días a la semana. Microsoft, en Japón, fue una de las primeras empresas en alzar la mano para implementar un programa piloto para reducir la jornada a cuatro días semanales y documentó un aumento de hasta 40% en los niveles de productividad. Entonces vino la pandemia.

Entonces vino una pandemia que irrumpió en el mercado laboral y aceleró muchos procesos de transformación de cultura laboral con esquemas de flexibilidad y una mayor exigencia de las personas trabajadoras para tener empleos que les permitieran disponer de más tiempo libre. A los pocos meses de que aterrizara la emergencia sanitaria, Unilever, en Nueva Zelanda, decidió implementar [el modelo de cuatro días laborales](#) y tres de descanso.

La ola de la semana laboral de cuatro días llegó este año al Reino Unido y un grupo de más de 70 empresas se sumó a un programa para implementar por seis meses el esquema y medir los resultados de la mano de investigadores del Boston College y de las universidades de Cambridge y de Oxford. El experimento comenzó en junio de este año y ya se presentaron los datos preliminares del corte de caja a la mitad del proyecto.

Algunos de los resultados observados son los siguientes:

- El 88% de las empresas participantes afirmó que el proyecto hasta ahora ha funcionado “bien” en sus organizaciones.
- El 46% de las empresas destacó que la productividad se ha mantenido en los mismos niveles; el 34% reportó un ligero aumento en la productividad y un 15% informó que este indicador ha mejorado significativamente.
- Al preguntarles sobre qué tan tersa ha sido la transición a la semana laboral de cuatro días, con un rango de notas de entre 5, para una “transición sencilla”, y 1 para una “transición

complicada”, el 29% de las empresas lo calificó con un 5; 49%, con 4 y 20%, con 3.

- El 86% de las empresas aseguró que, con los resultados obtenidos a estas alturas del programa piloto, está considerando mantener el esquema de cuatro días de trabajo al concluir el proyecto.

Productividad ha sido un término recurrente utilizado en los 30 meses de pandemia cuando de justificar los esquemas de trabajo flexible se ha tratado. La semana laboral de cuatro días, en la mayoría de los casos, ha ido comprobando que este indicador clave no se ha visto afectado. En el caso del Reino Unido solamente el 5% de las empresas ha tenido un impacto negativo.

Y si bien el experimento laboral no se puede replicar en todas las industrias debido a las características particulares de cada una, todo parece indicar que no se pierde mucho al hacer pruebas que permitan medir con datos concretos el impacto en los sectores en los que sí se puede.

Como dice Henry Ford en la cita que abre este espacio, la jornada tradicional que hoy tenemos no es la última palabra en el diseño del trabajo. Y si algo nos enseñó la covid-19, es que sí podemos cambiar las formas en las que trabajamos, antes fue para mantener en operación las empresas en medio del confinamiento y asegurar los resultados, ahora valdría la pena intentarlo por el bienestar de las personas que están detrás de esos resultados y el deseo de tener más control sobre las diferentes facetas de la vida.

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