

There are no translations available.

Circular 2572-2024

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre lo que puede lograrse con la reducción de la jornada laboral.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 15 de enero del 2024, publicado en el diario “El Economista”.

Más productividad y menos rotación: Resultados globales de la semana laboral de 4 días

El año pasado, [la semana laboral de cuatro días](#) pasó de ser un sueño a una opción real en varias latitudes. Con la implementación de pruebas piloto en empresas de **Reino Unido, Australia, Nueva Zelanda, Estados Unidos, Canadá, Sudáfrica y Portugal**, este modelo laboral se convirtió en una nueva alternativa con resultados positivos, como una mejora en la productividad, menores tasas de rotación y mayor capacidad para atraer talento, entre otros beneficios.

En 2023, la organización sin fines de lucro “4 Day Week” presentó los **resultados de pruebas piloto** que se desarrollaron en más de 190 empresas, sin reducir el sueldo de los trabajadores. Los impactos positivos abarcan ingresos de las compañías, marca empleadora, desempeño laboral y salud

mental de los empleados.

“Lo que encontramos cuando una empresa pone a prueba [alguna forma de trabajo con jornada reducida](#) es que mejora el compromiso del equipo. Muchos líderes me dicen que es el mejor ejercicio de formación de equipos que jamás hayan realizado. La gente disfruta más del trabajo y es **más feliz en el trabajo**. El tiempo extra para su vida personal significa que son más felices fuera del trabajo”, afirma Charlotte Lockhart, fundadora de 4 Day Week.

Portugal y Sudáfrica fueron los últimos países que en 2023 finalizaron una prueba piloto de semana laboral de cuatro días en colaboración con la organización 4 Day Week. En el caso de Sudáfrica, se trata del primer experimento de este modelo de trabajo en el continente africano.

En Portugal, el gobierno fue uno de los promotores del proyecto. “Portugal está dando un paso más en el futuro del trabajo. El proyecto piloto de una [semana laboral de cuatro días](#) asume que el equilibrio entre la vida laboral y personal es fundamental para atraer trabajadores y mejorar la productividad y la innovación. Las mejores empresas son las que garantizan que son un espacio para el talento y la realización de los trabajadores”, afirmó durante el inicio de la prueba piloto Ana Mendes Godinho, ministra de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social de aquella nación.

¿Qué beneficios han visto las empresas que han experimentado esta nueva forma de trabajo? Estos son los **resultados más destacados de cada prueba**:

» 1. Sudáfrica

- 57% de los empleados se sintió menos agotado
- 49% de los colaboradores consideró que su desempeño laboral mejoró
- 47% de los trabajadores afirma que tuvo un mejor balance vida-trabajo
- 11% se redujo la tasa de renuncias voluntarias
- 9% disminuyó el ausentismo

» 2. Reino Unido

- 71% de los trabajadores experimentó menos agotamiento
- 67% menos ausentismo
- 57% disminuyó la rotación laboral
- 39% de los empleados reportó menos estrés laboral
- 35% más de ganancias económicas durante la prueba

» 3. Estados Unidos y Canadá

- 69% de los colaboradores tuvieron menos agotamiento
- 67% de la fuerza laboral aumentó su productividad
- 61% de los empleadores mejoró su equilibrio vida-trabajo
- 40% de las personas sintió menos estrés
- 15% incrementaron las ganancias económicas

» 4. Australia y Nueva Zelanda

- 64% de los colaboradores tuvo menos agotamiento
- 54% de los trabajadores reportó un mejor desempeño
- 44% disminuyeron las ausencias por enfermedad
- 38% de las personas dijo sentir menos estrés
- 9% se redujeron las renunciaciones voluntarias

» 5. Portugal

- 95% de las empresas calificó positivamente los resultados de la prueba
- 65% de las personas pasó más tiempo con su familia
- 21% disminuyó la ansiedad en la fuerza laboral
- 19% de los colaboradores dijo tener menos problemas para dormir.

Además de esto, más de un 10% de los participantes en todas los experimentos asegura que ninguna oferta económica lo haría renunciar a la semana laboral de cuatro días. En algunos casos, como la prueba piloto de Australia y Nueva Zelanda, un 35% de los empleados

consideró que sólo una oferta salarial entre 26 y 50% superior a su remuneración actual los induciría a **retornar a un esquema de cinco días de trabajo**.

Los impactos positivos no sólo se reflejan a nivel laboral, también **en el plano social**. Los trabajadores con una

jornada laboral de cuatro días

han mostrado una tendencia hacia acciones de cuidado del medio ambiente y una mejor distribución de las tareas de cuidado y del hogar.

“Si bien tanto hombres como mujeres se benefician de una semana de cuatro días, **la experiencia de las mujeres**

es generalmente mejor. Este es el caso del agotamiento, la satisfacción con la vida y el trabajo, la salud mental y la reducción del tiempo de desplazamiento. Es alentador que la carga de las tareas no laborales parezca estar equilibrándose, ya que cada vez más hombres asumen una mayor proporción de las tareas domésticas y el cuidado de los niños”, apunta Dale Whelehan, director ejecutivo de 4 Day Week.

¿Qué pasa en México?

En México, la percepción sobre una semana de cuatro días es positiva entre los trabajadores, pero los empleadores no la ven como una alternativa en el corto plazo. El último Estudio de Remuneración de PageGroup destaca que [el 68% de los trabajadores](#) considera que este modelo laboral impactaría positivamente su productividad, pero el 62% de las empresas en el país no considera realista la posibilidad de migrar a este esquema.

Sin embargo, Oliver Odreman, director de Michael Page, no descarta que la **semana laboral de cuatro días**

llegue a nuestro país como un esquema más generalizado a medida que la tendencia avance en el mundo y las dificultades para atraer talento sean mayores.

“Para 2019, cuando indagábamos sobre el trabajo remoto, México era uno de los países con mayor resistencia a la **incorporación de esquemas remotos**, pero la pandemia nos obligó a facilitar la implementación del modelo. Creo que probablemente los cambios ocurrirán más rápido de lo que podemos anticipar y percibimos un grupo de talento que hoy manifiesta interés

porque eso ocurra”, apuntó el especialista.

Para Oliver Odreman, la semana de cuatro días de trabajo ya es una realidad en otras partes del mundo “y México forma parte de esta globalización, naturalmente será un tema que en los próximos años nos llegará como una **tendencia más aterrizada**”.

Por ahora, la discusión general en México gira en torno a la [reducción de la jornada laboral](#) de seis a cinco días de trabajo. El dictamen para reconocer dos días de descanso a la semana para los trabajadores fue aprobado en abril del 2023 en comisiones de la Cámara de Diputados y entre octubre y noviembre se convocó a un Parlamento Abierto para escuchar la opinión de empresarios, líderes sindicales, especialistas y académicos sobre la reforma constitucional.

Una de las conclusiones de esos espacios, es la necesidad de la reducción de la jornada laboral, pero con un período de transición que permita una [implementación gradual y flexible](#) . En diciembre, la Junta de Coordinación Política (Jucopo) de la Cámara de Diputados creó una nueva comisión de trabajo para organizar más diálogos en torno al tema.

El proyecto pendiente de discutirse en el pleno de San Lázaro es una reforma al **artículo 123 de la Constitución**

para reconocer dos días de descanso por cada cinco de trabajo, lo que en términos prácticos se traduciría en una disminución de 48 a 40 horas semanales en el máximo legal.

Estimamos que para poder implementar un cambio así de la jornada laboral, debe de realizarse con algún método en el tiempo para no afectar procesos productivos y también cuidar los costos de producción.

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