

TENDENCIAS EN EL TRABAJO

Una semana de 4 días podría beneficiar a las empresas

VENTAJAS/ Algunos ejecutivos confían en que la semana de cuatro días haga que el personal esté más feliz y genere nuevas eficiencias.

Sarah O'Connor. Financial Times. La experiencia ha demostrado que las horas de los trabajadores se pueden reducir sin una caída de la producción.

En Gran Bretaña, en la década de 1840, una campaña para reducir la duración de la jornada laboral en las fábricas de 12 a 10 horas auguró un desastre. Un parlamentario calificó la idea de “peligrosa”, mientras que otro advirtió de que tal “filantropía equivocada” impediría que los trabajadores mantengan a sus familias.

Pero, en 1846, el Parlamento escuchó los resultados de un experimento realizado por un propietario de grandes molinos en Manchester y Preston. Cuando redujo la jornada laboral a 11 horas, descubrió que los volúmenes de producción se mantuvieron iguales y la calidad del trabajo mejoró. “Es, creo, un hecho que no debe cuestionarse que se hace peor trabajo las últimas una o dos horas, que en las primeras nueve o diez horas”, dijo.

De manera similar, cuando Henry Ford redujo la semana laboral en sus fábricas de automóviles de seis días a cinco sin recortes salariales en 1926, tomó la decisión después de varios años de experimentos que le aseguraron que la producción no sufriría. “Podemos obtener la misma producción tanto en cinco días como en seis, y probablemente obtendremos una mayor, porque la presión traerá mejores métodos”, dijo.

Experimento

Casi un siglo después, varias empresas quieren saber si pueden reducir aún más la semana laboral. Un gran experimento en Islandia recortó la semana laboral de miles de empleados de 40 horas a la semana a 35 o 36 sin una reducción en la producción.

En Reino Unido, unas 30 empresas se han apuntado a una prueba de seis meses de una propuesta más audaz: una semana de cuatro días sin reducción de salario.

Dado que la semana laboral media para los trabajadores a tiempo completo en Reino Unido es de solo 36,3



En Hutch Games esperan que la semana de cuatro días haga que el personal esté más feliz y genere nuevas eficiencias.

horas, una campaña a favor de más tiempo libre seguramente sonaría decadente para la generación que vivió la Revolución Industrial. Pero la “fuga” del trabajo moderno en las tardes y los fines de semana, combinada con las demandas de la crianza y cuidado de los hijos, ha dejado a muchos sintiéndose hambrientos de tiempo. En la década de 2010, el tiempo promedio que las personas dedican al ocio se redujo en ocho de los trece países para los que hay datos disponibles, según la OCDE.

La mayoría de las objeciones a la idea de una semana de cuatro días se centran en los aspectos prácticos. ¿Se resentiría el negocio? ¿Qué pasaría con las personas que ya trabajan cuatro días por un 20% menos de salario? ¿Comprimir el trabajo de cinco días en cuatro ejercería demasiada presión sobre las personas, o significaría que aún más trabajo se tuviera que rematar en nuestro supuesto “tiempo libre”?

Los experimentos deberían proporcionar algunas respuestas tentativas. Shaun Rutland, consejero delegado de la compañía de juegos Hutch, que se inscribió en la prueba, sostiene que el traba-

La incógnita es si esta iniciativa aborda los problemas del entorno laboral

jo en las industrias creativas siempre se expande para llenar el tiempo disponible.

Rutland espera que la semana de cuatro días haga que el personal esté más feliz y genere nuevas eficiencias.

Algunos cambios serán bastante sencillos: por ejemplo, las reuniones tendrán una duración predeterminada de media hora en lugar de una hora. Los miembros del personal que ya trabajan cuatro días serán trasladados a una jornada de tiempo completo.

No obstante, asegura que a algunos miembros del personal les preocupa que el trabajo comience a parecer menos agradable si se incrementa la presión por la falta de tiempo. Hutch medirá la frecuencia y la calidad del trabajo y utilizará encuestas periódicas para hacer un seguimiento del grado de satisfacción del personal.

Rutland está abierto a que el experimento termine en éxito, fracaso o algo interme-

dio. “Si en seis meses nuestra calidad baja, supone que estarán demasiado estresados durante cuatro días”, dice.

La pregunta más importante es si la iniciativa de una semana de cuatro días puede abordar los problemas más acuciantes en el mundo laboral del siglo XXI.

Para empezar, los lugares de trabajo que sobrecargan gravemente a su personal no son los que participan en experimentos como este. Goldman Sachs, por ejemplo, está en cierto modo en otro siglo: prometió recientemente hacer cumplir que los sábados fueran realmente un día libre para los banqueros jóvenes que se quejan de las 95 horas a la semana.

Más importante aún, en sectores mal pagados como el comercio minorista, la hostelería y los servicios asistenciales, el mayor problema es la imprevisibilidad de la semana laboral. Es común que los empleadores en estos sectores pongan al personal en contratos de cero horas o de tiempo parcial, y luego flexibilicen sus horas hacia arriba y hacia abajo con poca antelación.

El exceso de trabajo una semana podría convertirse en falta de horas la siguiente. Una encuesta de Reino Unido del año pasado descubrió que el 55% de los trabajadores a tiempo completo mal pagados recibieron el aviso con su horario con menos de una semana de antelación, y el 15% se enteró en menos de 24 horas.

Abordar esto requiere políticas más específicas, como las leyes de programación de “semana laboral justa” implementadas por algunas ciudades de EEUU.

Si bien estos problemas necesitan soluciones diferentes, el hilo común es que tanto los trabajadores de cuello blanco como los de cuello azul quieren que los empleadores sean menos codiciosos con su tiempo. Si la historia sirve de guía, eso también podría resultar beneficioso para las empresas a largo plazo. Como concluyó Henry Ford: “Cuanto más llenemos el negocio de tiempo, más eficiente se vuelve”.

LA VISIÓN DE CE CONSULTING

LA CONCILIACIÓN: CLAVE PARA EL CRECIMIENTO DE LA PYME



Gemma Martos

La conciliación de la vida personal y laboral preocupa tanto a trabajadores y empresas, como a Gobierno y la Unión Europea. Y, como muestra, tenemos la Ley de Familias, aprobada el pasado 28 de marzo y que está a la espera de su publicación en el BOE.

Esta norma, que es uno de los hitos del Plan de Recuperación de la UE y transpone la directiva europea de conciliación de 2019, incorpora nuevas ayudas y permisos para los trabajadores, pero más allá de ello, es esencial reflexionar sobre si tendrá efecto y ayudará en uno de los grandes retos que tenemos las compañías: la atracción, gestión y retención de talento.

En 2025, los *millennials* y *centennials* serán la fuerza mayoritaria de trabajo. Estamos ante un gran reto para la gestión de las personas en las organizaciones, que tendremos que afrontar la convivencia generacional y poner en marcha estrategias que faciliten la atracción, cohesión y satisfacción de profesionales de diversas edades. Uno de los factores que puede ayudarnos es el fomento de las medidas de conciliación.

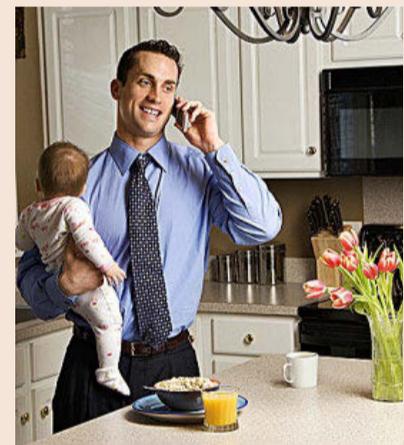
Además de una retribución adecuada, la conciliación es una demanda actual de los trabajadores, independientemente de su edad. Sin embargo, incorporar medidas de este tipo no es siempre sencillo, sobre todo, en las pymes, ya que tienen limitaciones financieras, falta de oportunidades para el crecimiento y una cultura de trabajo más enfocada en una prestación de servicios de forma presencial.

Por ello, es el momento de la creatividad y la eficiencia. Las pymes no pueden quedarse atrás frente al despliegue de acciones de las grandes empresas o multinacionales, ya que la globalización y la digitalización hacen que todos compitamos por el mismo talento.

Desde la dirección de RRHH tenemos que esforzarnos cada día en mejorar la experiencia de nuestros empleados. En primer lugar, con paquetes retributivos competitivos y, dado que hay personas que aportan más valor y compromiso a la compañía que otras, con

herramientas de retribución variable, ligadas a objetivos. Debemos ser conscientes de que las necesidades de los trabajadores varían a lo largo del tiempo, y como tal, estas medidas de conciliación o retribución flexible deben ser capaces de satisfacer sus necesidades en cada momento. No podemos olvidarnos del desarrollo y crecimiento profesional, así como de la creación de una cultura y ambiente laboral agradable. Tenemos que conseguir ser empresas donde el propósito, la RSC, el ambiente, la conciliación y el desarrollo profesional impulsen a nuestras personas a dar lo mejor de sí mismas.

En CE Consulting tenemos el compromiso de ofrecer a nuestros profesionales la mejor experiencia laboral posible. A lo largo de estos últimos años hemos ido incorporando medidas para materializar la conciliación de la vida personal y la-



Dreamstime

boral como la flexibilidad horaria, un modelo híbrido de trabajo, con posibilidad que sea 100% a distancia en meses de gran actividad y en periodo estival, así como una jornada intensiva durante los cuatro meses de verano.

Animamos a las empresas a escuchar a sus equipos de trabajo y a apostar por la conciliación, la retribución y la adaptación, ya que son los pilares básicos y fundamentales que forman una política moderna de recursos humanos. Los resultados serán una mayor productividad y felicidad de los empleados y, por ende, un mayor crecimiento de nuestras empresas.

Directora de Personas y Organización de CE Consulting

ce consulting
LA CONSULTORA DE EMPRESAS