

¿Es posible poner en marcha la jornada de cuatro días?

Las nuevas tecnologías hacen viable la semana de 32 horas, pero se discute su impacto en los salarios y la productividad

SARA RIVAS MORENO

Madrid 6 OCT 2021 - 11:25 CEST

Ya han transcurrido 102 años desde que en España se implantara la jornada laboral de ocho horas. Más tarde, en 1926, Henry Ford redujo el trabajo de seis días semanales a cinco y a 40 horas, sin tocar los sueldos y manteniendo la productividad. En aquel momento, el propio Ford dijo que “la semana de cinco días no era el fin último, y tampoco lo era la jornada de ocho horas”. Sin embargo, desde entonces, nada ha cambiado.

O sí, porque la productividad ha ido en aumento, sobre todo en las últimas décadas a raíz de la introducción de internet y de las nuevas tecnologías, que han aumentado exponencialmente el flujo y la velocidad de la información y han reducido, en consecuencia, los tiempos de trabajo.

“Tras décadas de aumento de la producción tenemos dos opciones: repartir ese beneficio en forma de renta o de tiempo y, de momento, no ha ocurrido ninguna de las dos cosas”, critica Carlos Gutiérrez, secretario de Juventud y Nuevas Realidades del Trabajo de Comisiones Obreras. Sostiene que “la reducción de la jornada laboral en otras etapas de la historia nunca ha provocado el apocalipsis, sino que ha funcionado”.

Está demostrado que más horas de trabajo no se traducen en una mayor productividad. Las cifras de la OCDE revelan cuáles son los países en los que una hora de trabajo contribuye más al producto interno bruto (PIB). Para medir el PIB por hora de trabajo se tiene en cuenta el total de horas trabajadas de todas las personas que participan en el proceso de producción. Los datos confirman que los países que trabajan menos horas son más productivos.

Así, en Alemania se trabajan 26,2 horas a la semana, con un nivel de productividad de 74,2 dólares, y en Noruega se realizan 27,2 horas de trabajo con una productividad de 93,2 dólares. Al otro lado se sitúa México con 41,3 horas trabajadas y un nivel de productividad de 22,2 dólares, cifras que dejan al país norteamericano lejos de llegar a la mitad de la media de la OCDE, situada en los 54,8 dólares.

En cuanto a España, es uno de los países de la Unión Europea que más trabaja, con 32,2 horas y un nivel de productividad de 58,1 dólares.

El debate está encima de la mesa y las propuestas también. En enero el grupo parlamentario Más País hizo pública su propuesta para reducir la jornada laboral de 40 a 32 horas semanales, o cuatro días a la semana en vez de cinco.

El Gobierno acogió la idea e iba a poner en marcha este mismo año una prueba piloto con diferentes empresas, aunque finalmente se retrasará a 2022. La idea es reclutar compañías voluntarias de manera aleatoria de diferentes sectores y tamaños que quieran reducir la jornada laboral de sus trabajadores. Estas recibirán una ayuda financiera y sus resultados en el tiempo se compararán con los de firmas que no hayan reducido la jornada laboral.

Una propuesta que apoya totalmente el grupo sindical UGT. “España tiene demasiada tendencia al presentismo y las estadísticas europeas señalan que nos encontramos entre las jornadas laborales más extensas de Europa con una productividad de las menores. Es hora de actuar y de subirnos cuanto antes a un tren, que ya han cogido otros países”, señala Fernando Luján, secretario confederal de UGT.

Desde Comisiones Obreras, si bien creen necesario reducir el horario laboral, no están de acuerdo en todos los aspectos de la medida. “El incentivo debe ser el aumento de la productividad que se ha venido experimentando desde hace años sin haberse reflejado ni en tiempo ni en salarios”, reclama Gutiérrez. Además, insiste en que el incentivo económico es inviable a largo plazo.

Ante esta derivada, Claudio Aros, investigador de OBS Business School, propone que el empleado soporte una disminución de sueldo o que reparta entre el empleado y el empresario. Una medida que ha llevado a cabo Desigual, al ofrecer la jornada de cuatro días a sus empleados, lo que supone trabajar un 13% menos, a cambio

de un impacto en el salario de entre el 4% y el 5,8%.

Telefónica también acaba de anunciar un proyecto para probar la jornada de cuatro días. Los cerca de 150 participantes en el piloto sacrificarán una parte del salario, ya que la empresa bonificará solo una hora, en torno a un 20%.

Sin embargo, tanto los grupos sindicales como Más País se muestran en contra de esta fórmula. “Eso se llama jornadas parciales y llevan existiendo mucho tiempo”, indica Gutiérrez. “Pagar menos por trabajar menos se puede hacer desde ya, la idea es cambiar la mentalidad empresarial”, refleja Héctor Tejero, diputado de Más Madrid y responsable político de la formación en el Congreso y de la negociación de la medida con el Gobierno. Además, el político recuerda que los sueldos en España son ya de por sí reducidos como para ajustarlos más.

Los beneficios de la medida son diversos. Carlos Victoria, research *economist* en EsadeEcPol, enumera varios, entre ellos el bienestar físico y mental o la mejora de la conciliación personal y familiar. También el aumento de la productividad, la reducción del absentismo o una mayor retención del talento por parte de la empresa.

“Son evidencias que provienen de un grupo reducido de empresas que ya han puesto la experiencia en marcha, por ello queremos incentivar que más empresas se animen a reducir el número de horas”, señala Tejero.

El grupo de software DelSol implantó la semana de cuatro días el 1 de enero de 2020. Para poder llevar a cabo la medida tuvo que ampliar su plantilla un 15%. A cambio, el absentismo laboral se redujo un 28% con respecto a 2019, la facturación aumentó un 20%, a pesar de la pandemia, y la tasa de rotación de su plantilla bajó al 0%, acompañado de una mejora de la captación.

“Además, las encuestas de satisfacción de los clientes y de ambiente laboral también han mejorado notablemente”, señala la responsable de recursos humanos de la compañía, Ana Arroyo. Todo ello, sin reducir los salarios sino aumentándolos, tal y como establece su convenio laboral.

Pero el investigador de EAE José D. Canseco advierte de que hay determinados sectores, como la hostelería, donde este tipo de medidas son poco viables. Una teoría que comparten muchos investigadores pero que ha logrado derrumbar la empresa de restaurantes La Francachela al reducir la jornada de sus empleados a 35 horas y cuatro días desde mayo, gracias a la tecnología y la innovación.

Entre los cambios internos que realizaron para conseguirlo destacan una renovación de la carta, eliminando aquellos platos que exigían más trabajo e introduciendo otros más eficientes, y la sustitución de la atención presencial en mesa por el envío de comandas vía WhatsApp por parte del cliente. “Con ello hemos logrado mejorar la calidad de vida de nuestros empleados y aumentar el ingreso por mesa, lo que se ha traducido en un incremento del salario”, asegura su propietaria, María Álvarez.

El esfuerzo por cambiar las cosas también lo ha llevado a cabo la agencia digital Good Rebels. La reducción de su jornada laboral a cuatro días se puso en marcha antes del verano a modo de prueba. Para no ver reducida su productividad introdujeron mejoras en el correo electrónico y modificaron las reuniones para hacerlas menos frecuentes, más reducidas y productivas, entre otras medidas.

“Llevamos poco tiempo, pero de momento estamos contentos con los resultados y vamos a continuar. Por aquí va a ir el mundo y nosotros queremos estar ahí”, señala Fernando Porlo, CEO de Good Rebels.

Entre los beneficios no se puede obviar la mejora del medioambiente, motivo principal de la propuesta de Más País. “Con la jornada de cuatro días, al haber menos desplazamientos al trabajo, se reducen las emisiones y el mayor tiempo libre incentiva las compras de cercanía, en lugar de recurrir a Amazon; a la vez que mejora la calidad de la alimentación, al tener tiempo para cocinar y no tener que recurrir a alimentos precocinados”, desgrana Tejero.

Pero también hay aspectos negativos. “La jornada de cuatro días puede incentivar a invertir en recursos tecnológicos más económicos, de forma que la medida podría provocar desempleo”, indica Claudio Aros, de OBS. También cree que la reducción de jornada puede llevar al empresario a pagar más horas extras si no encuentra un sustituto parcial para la labor que desarrolla ese empleado. Y por último, considera que la medida podría afectar a las personas con menos renta, pues su trabajo es el que se puede llegar a repartir con más facilidad.

En todo caso, para saber con exactitud qué efectos tendría la medida en España habrá que esperar a los resultados de la prueba piloto y, mientras tanto, fijarse en las experiencias de otros países que ya han integrado, con mayor o menor intensidad, la reducción de la jornada laboral.

EXPERIENCIAS REALES

Japón y Microsoft. La filial japonesa de Microsoft impulsó la jornada de cuatro días durante un mes y consiguió que la productividad aumentara en un 40%. Además, se ahorró un 23% en electricidad y un 58,7% en tinta de impresora y papel.

Suecia. La Administración pública sueca probó con seis horas al día. Los resultados fueron un incremento de la productividad y la mejora del servicio al ciudadano, “pero con un incremento importante de los costes derivados, por lo que se vio como un fracaso, debido en parte al poco desarrollo de la Administración digital en ese momento”, explica José D. Canseco, de EAE.

México. El magnate mexicano Carlos Slim, dueño de América Móvil, lleva varios años proponiendo en su país jornadas de 11 horas diarias, pero de tres días a la semana.