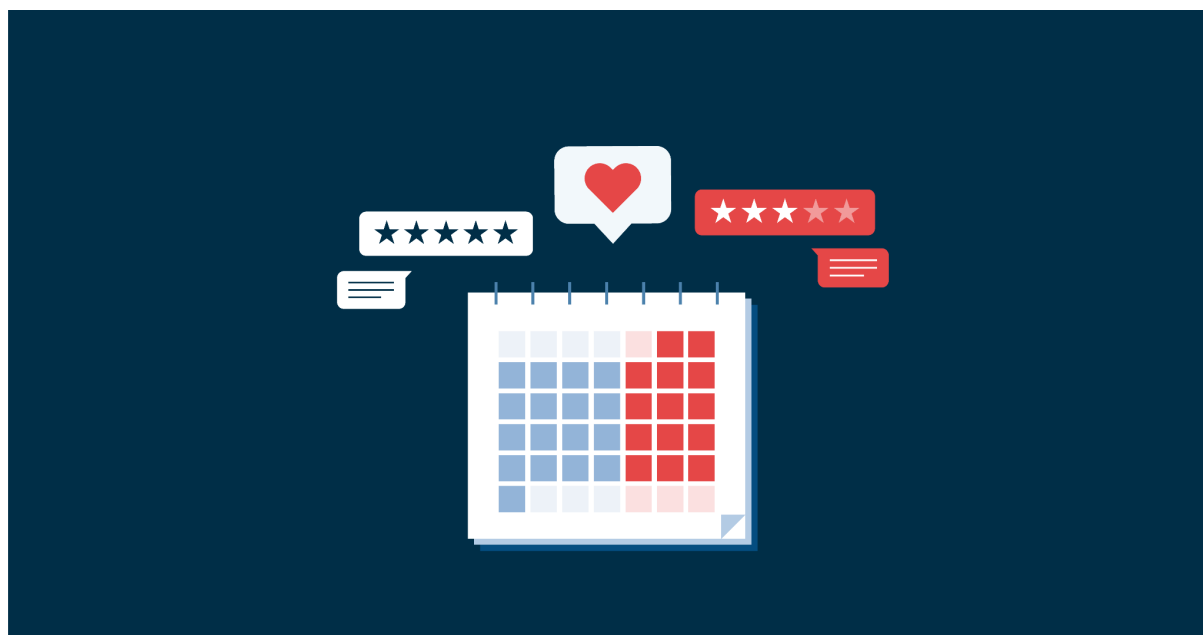


El 88% de empleados de pymes en España están interesados en la reducción de su jornada laboral a cuatro días

- Un estudio de Capterra destaca que el 61% de empleados que trabajan cinco o más días a la semana asegura que sus empresas no tienen previsto aplicar este modelo.
- Más del 60% de empleados interesados en jornada reducida la adoptaría si mantiene su salario actual, aunque ello implique trabajar las mismas horas.

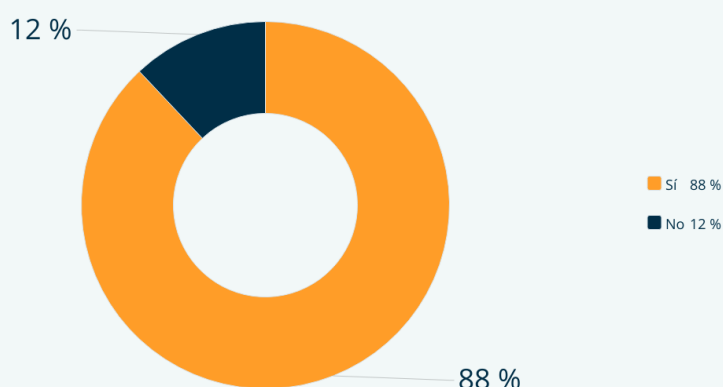


Barcelona, 14 de marzo de 2023 — La conciliación laboral se ha convertido en un asunto de elevada importancia en la agenda política y empresarial. La flexibilidad en el entorno de trabajo y la reducción de la jornada a cuatro días a la semana son algunos de los temas que están encima de la mesa. Por ello, la consultora especializada en soluciones de software [Capterra](#) ha realizado un estudio sobre las expectativas de los empleados de pequeñas y medianas empresas en España que actualmente trabajan al menos cinco días por semana.

Una de las principales conclusiones de esta encuesta es que apenas el 7% de los empleados que trabajan cinco o más días a la semana afirman hacerlo en empresas que han adoptado la semana laboral de cuatro días en algunas áreas. Por su parte, un 21% asegura que su organización se ha planteado la implementación de esta jornada, mientras que la parte mayoritaria, el 61%, mantiene que la compañía en la que trabaja no tiene previsto aplicar esta medida.

La baja implementación de la semana laboral de cuatro días choca con el alto interés que tienen los trabajadores. De acuerdo con el estudio, el 88% de los empleados que trabajan en empresas con semana laboral tradicional admiten estar interesados en una reducción de su jornada laboral a los cuatro días por semana.

¿Le interesaría trabajar en un régimen de semana laboral de 4 días?



¿En qué condiciones aceptaría trabajar 4 días a la semana en su empleo actual?

61 %

Aceptaría si **mantiene su salario actual**, incluso con las **mismas horas** trabajadas (40h por semana)

32 %

Aceptaría si **mantiene su salario actual**, trabajando **menos horas** (32h por semana)

7 %

Aceptaría **menos salario** si trabajara **menos horas** (32h por semana)

Fuente: Estudio sobre flexibilidad en entornos de trabajo y semana laboral de 4 días 2023.

Pregunta 1: ¿Le interesaría trabajar en un régimen de semana laboral de 4 días?

n: 951.

Pregunta 2: ¿En qué condiciones aceptaría trabajar 4 días a la semana en su empleo actual?

n: 835.

Nota de la Pregunta 1: respondieron a esta pregunta todos los encuestados excepto aquellos que trabajan en empresas donde ya se ha implantado la semana laboral de 4 días en algunas áreas.

Nota de la Pregunta 2: respondieron a esta pregunta aquellos que respondieron "Sí" en la Pregunta 1.

¿En qué condiciones aceptarían los empleados la jornada reducida?

Poco más de seis de cada diez empleados interesados en la semana laboral de cuatro días la adoptaría si mantiene su salario actual, aunque ello implique trabajar las mismas horas. Asimismo, un 32% aceptaría sólo si mantiene su salario actual trabajando menos horas, mientras que un 7% estaría dispuesto a una rebaja salarial si trabaja menos horas.

Otra de las cuestiones asociadas a esta medida es si los trabajadores cambiarían de trabajo para conseguir la jornada reducida. El 72% de los encuestados interesados en este tipo de

semana laboral afirman que sí cambiarían de puesto para obtener la semana de cuatro días, eso sí, sólo si mantuvieran las mismas condiciones que tienen en su empleo actual.

Jornada de cuatro días: mayor bienestar y productividad

Para aquellos encuestados que trabajan en empresas donde la semana laboral de cuatro días no se ha implementado en ningún área, ¿qué beneficios para el empleado creen que conllevaría su implementación? Las tres ventajas más destacadas son un mayor equilibrio de la vida personal y profesional (63%); más tiempo para desconectar del trabajo y dedicárselo a aficiones (50%); y un impacto positivo en el bienestar (37%).

En paralelo, los empleados encuestados también ponen en valor algunas ventajas que tendrían las organizaciones al implementar la jornada de cuatro días. Por un lado, un 61% considera que se produciría un aumento de la satisfacción de los empleados; un 41% afirma que la productividad se vería incrementada; y un 40% cree que los costes de funcionamiento de la empresa serían menores y que habría una oportunidad de ser más respetuosos con el medio ambiente (ahorro de energía, menor uso de papel y otros materiales, etc.).

¿Qué impacto negativo tendría la semana laboral de cuatro días?

A pesar del gran interés en este nuevo modelo, los encuestados piensan que también surgirían algunas desventajas. La mitad de los empleados prevé que las jornadas laborales serían más largas y casi la misma cantidad de los encuestados considera que habría un riesgo de sobrecarga de trabajo. Por otro lado, un 37% asume que se produciría una disminución de los ingresos debido a la reducción de días trabajados.

Las consecuencias negativas también afectarían a las empresas, según los empleados de pymes encuestados. El estudio de Capterra destaca la complejidad operativa de la implantación (39%), la burocracia asociada (32%) y los desafíos relacionados con los ingresos de los empleados (31%).

Según los empleados, ¿qué factores ayudarían a las empresas a facilitar una cultura de trabajo flexible?

38 %

Cree que la **escucha activa de las necesidades de los empleados** ayudaría a facilitar una cultura de trabajo flexible

37 %

Cree que **un enfoque de evaluación más basado en los resultados que en las horas trabajadas** facilitaría una cultura de trabajo flexible

36 %

Cree que **cambios en la cultura o en la mentalidad de ejecutivos y directivos** facilitaría una cultura de trabajo flexible

Fuente: Estudio sobre flexibilidad en entornos de trabajo y semana laboral de 4 días 2023.
Pregunta: ¿Cuál de los siguientes factores cree que ayudaría a las empresas a facilitar una cultura de trabajo flexible?
Selección hasta tres.
n: 951.
Nota 1: respondieron a esta pregunta todos los encuestados excepto aquellos que trabajan en empresas donde ya se ha implantado la semana laboral de 4 días en algunas áreas.
Nota 2: se muestran las 3 principales respuestas de 9 posibles.
Nota 3: pregunta de respuesta múltiple, por lo que la suma de porcentajes puede ser mayor a 100.



El 90% de empleados con horarios de trabajo estrictos quieren más flexibilidad

Según los datos de Capterra, un 51% de encuestados dice que su organización cuenta con horario flexible, por lo que éste se puede ajustar dentro de ciertos límites. Mientras tanto, un 49% de los empleados declara que los horarios estrictos, es decir, horarios fijos que no se pueden modificar, son los que mejor describen la política de su empresa. Estos resultados reflejan la igualdad existente entre ambas situaciones.

En este contexto, a nueve de cada diez empleados con horarios de trabajo estricto les gustaría tener más flexibilidad a la hora de organizar su horario de trabajo. Sin embargo, a pesar del interés por tener mayor flexibilidad horaria, sólo el 15% de trabajadores con horario estricto admite que la implementación del horario flexible está prevista en su compañía, mientras que un 66% afirma que su organización no lo tiene previsto.

Acerca de Capterra

Capterra ayuda a las empresas de todo el mundo a encontrar el software adecuado a sus necesidades. Fundada en 1999, la plataforma de opiniones de usuarios verificados, estudios independientes y herramientas de comparación adaptadas, ofrece cada mes a más de 5 millones de compradores de software una experiencia de descubrimiento que genera confianza. Para obtener más información, visita capterra.es.

Contacto de prensa

Capterra
pr@capterra.es

TEAM LEWIS

Noelia Iglesias / Clara Casanovas
T. + 34 935 228 600
capterra@teamlewis.com