

A Fondo

Jornada laboral de cuatro días: hablemos en serio

La propuesta, implantada con prudencia y a colectivos específicos, puede funcionar, pero en España el tamaño de las empresas la hace poco viable

José D. Canseco *Profesor de EAE Business School*

Mucho se está hablando en los últimos meses de si es el momento de implantar en España la jornada laboral de cuatro días, es más, el debate está en si nos lo merecemos o si con los niveles de productividad y dinamismo económico de nuestro país esto es viable.

Claro que es posible implementarlo, ya se está haciendo. Lo erróneo es imponer, obligar, y que esto sea una política universal para las empresas españolas. Tenemos que permitir a las compañías y al acuerdo con la representación de los trabajadores adaptarlo a la realidad de la empresa concreta, a la realidad del sector, de la actividad y de la plantilla. Seguro que no en todas las compañías podemos llevarlo a cabo, aquellas empresas con un mayor componente tecnológico o donde la digitalización se ha desarrollado adecuadamente lo tendrán mucho más sencillo.

Pero no todo es reducir la jornada. Hoy, en una etapa casi pospandemia, se han potenciado mucho modelos de trabajo híbridos o mixtos.

La jornada de trabajo en los últimos cien años se ha reducido significativamente. Hemos pasado de trabajar 60 horas semanales, a las -como mucho- 40 horas, aunque los datos estadísticos nos desvelan que estamos más cerca de las 37 horas a la semana de promedio.

Es cierto que han existido ejemplos de medidas similares, con resultados dispares: la implantación del Gobierno francés hace más de 20 años y su semana laboral de 35 horas, con resultados nada satisfactorios debido al incremento de los costes laborales. El Gobierno de Finlandia o Nueva Zelanda y su apoyo decidido a la semana laboral de cuatro días para fomentar el turismo doméstico, o bien como medida para estimular la economía...

Lo cierto es que en torno al año 2035 vamos a ver cómo el mercado laboral español ha sufrido una enorme transformación, cuando es muy probable que una mayoría de las empresas españolas puedan trabajar en torno a las 30-32 horas semanales. De hecho, la realidad actual en compañías de servicios profesionales, por ejemplo, es reducir el quinto día a una jornada intensiva y reducida que sirva para procesos administrativos, determinadas reuniones de equipo o simplemente de transición al fin de semana. Esto es, prácticamente estamos a las puertas de las 32-35 horas en determinados sectores de actividad.

Pese a ello, siempre habrá compañías que no lo puedan llevar a cabo. Por ello vamos más a modelos híbridos o mixtos que a modelos puros (bien por a qué co-



GETTY IMAGES



Lejos de resentirse, la productividad podría mejorar a ratios cercanos al 20%-30%, siempre en función del modelo adoptado y el perfil de la compañía

lectivo/s se aplica la medida, o bien por cuándo se aplica la medida: periodos de baja actividad, verano, circunstancias personales...). Modelos mixtos donde una parte de la empresa puede tener unas condiciones u otras. Diferentes colectivos con diferentes funciones, dinámicas profesionales y necesidades adaptarán diferentes modelos.

Hay quien dice que "España no es un país que, con los niveles de productividad que tiene, tenga que dar prioridad a ese asunto" (José Luis Escrivá, ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones). Entonces, ¿por qué compañías de todo el mundo, en países similares al nuestro, ya lo están haciendo, algunas desde hace años? Lo que ocurre, a mi modo de ver, es que la mala implantación de las políticas y medidas es definitorio del éxito de las mismas. Es decir, no puede haber café para todos. Lo más importante cuando pensamos en implantar este tipo de medidas en las empresas es conocer en profundidad la plantilla que tenemos, los pequeños detalles de la actividad en la que estamos trabajando, y lo más importante de todo: cuál es la cultura de la compañía y si los hábitos que tenemos son productivos o improductivos, es decir, si tenemos margen para mejorar la productividad y la eficiencia. Si lo implantamos con cautela, como medidas concretas a colectivos específicos y con la progresividad necesaria, funcionará.

Pues lejos de resentirse la productividad, podría mejorar a ratios cercanos al 20%-30%, siempre en función del modelo adoptado, de la propia fisonomía de la plantilla y de la cultura de la compañía y sus hábitos de trabajo. Unido a que en la mayoría de los casos el absentismo podría bajar, debido a la mayor percepción de conciliación de la vida personal y laboral por parte del empleado.

Dicho todo esto, y para terminar, es necesario remarcar la especial fisonomía del tejido empresarial español, donde hay una aplastante mayoría de micropymes (de menos de 10 empleados) que aportan el 72% del empleo (datos de la agencia europea de estadística Eurostat). Esto hace que, en muchos casos, el tamaño, la profesionalización y la digitalización de las empresas españolas no sea suficiente para incrementar la productividad y eficiencia de la empresa al nivel de las empresas de mayor tamaño, en las que existe mayor posibilidad de gestionar la estructura de costes, de negociación con proveedores, de acceso a financiación... entre otras.

Para rizar el rizo, los españoles somos de los europeos que más cantidad de horas estamos en el trabajo, sin embargo, esas horas no son tan efectivas como las de otros países de Europa, sobre todo del centro y norte. En definitiva, la jornada laboral es importante, pero el foco del trabajo debe ser otro: no trabajar más, sino trabajar mejor.