

EDITORIAL

# LA REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL



Vidriera en la catedral de Chartres (siglo XII)

La reducción de la jornada laboral en Francia a 35 horas semanales, que para las empresas de más de 20 asalariados se inició el 1° de enero de 2000 y que para las de menos de 20 asalariados se implantará el 1° de enero del 2002, nos permite conocer los problemas planteados para cuando nos llegue esa fiebre podamos estar vacunados.

La reducción del tiempo de trabajo tiene que ponerse en práctica sólo cuando la empresa acometa una organización de la producción que permita mantener el nivel de producción y mejore su productividad, sin estas hipótesis, en un mercado global la empresa perderá competitividad y terminará por desaparecer. Mantener el nivel de producción frecuentemente exige inversiones en nuevos equipos más productivos, pero también más caros y por tanto con mayor cuota de amortización. Si la mejora de la productividad se consigue modernizando equipos, hay que estudiar si no será necesario aumentar el número de horas de trabajo de los equipos para poder afrontar la amortización.

Si para mantener el nivel de producción, sin modernizar los equipos, se tienen que aumentar las horas de trabajo, se llega a la misma conclusión: hay que aumentar la plantilla, pero con la distribución profesional que se tenía antes de la reducción de jornada. Como esto es imposible, a no ser que se dupliquen turnos, en las empresas pequeñas hay que acudir a personal polivalente que pueda encargarse de varios puestos de trabajo indistintamente. Este personal exigirá el salario del puesto de trabajo con mayor cualificación, lo que lleva consigo que

cuando esté trabajando en otro puesto inferior se está sobrecargando el coste laboral de las operaciones que realiza. Además hay algunos trabajadores, sobre todo en empresas pequeñas, que se sienten propietarios de su máquina y no aceptan fácilmente que otra persona la maneje.

Para reducir el impacto del paso a las 35 horas, las empresas pequeñas, que son las que aún tienen un año para acomodarse, están realizando simulaciones, según diferentes hipótesis, para analizar las consecuencias. En cualquier caso sólo es posible reducir el tiempo de trabajo si la coyuntura económica es favorable y si se dispone de una legislación que permita acomodar la plantilla a las necesidades de la empresa en cada situación. Pedir por pedir puede suponer la muerte de la empresa y la pérdida de competitividad de todo el sector. La experiencia francesa tiene que servir para que no se acuerde alegremente tomar derroteros que no se sabe dónde nos llevarán. En estos momentos en los que, por efecto de la globalización, la competencia es salvaje, no parece ser la mejor medida la disminución de la jornada. Otra cosa sería que las empresas decidieran organizar la producción racionalizando los procesos y proyectando correctamente las inversiones. Las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC), y la gestión integrada de la producción y administración, permiten alcanzar niveles de competitividad muy altos que tal vez sean la base para pensar posteriormente en la disminución de la jornada. Pero esto ha de hacerlo la mayoría del sector.