



EL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA ELIMINACIÓN DE PUENTES

"Nuestras empresas ya no pueden permitirse la inactividad durante los *acueductos*. La pérdida de actividad laboral debe ser la mínima posible". Así de tajante se mostraba Jesús Terciado, vicepresidente de la patronal CEOE y presidente de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (Cepyme), sobre la necesidad de aumentar la productividad mediante un reajuste del calendario laboral.

Esta medida pretende implantar el modelo británico, lo que acabaría con puentes prolongados. El objetivo es mejorar la productividad, pero ¿se lograría?

Para la patronal, los puentes suponen un coste "desproporcionado" para los talleres de producción en cadena por la parada y reactivación de la maquinaria; así como un problema organizativo para las compañías que operan fuera de las fronteras de su comunidad autónoma, que pueden encontrarse con que sus festivos no coinciden con los de sus clientes de otras localidades. Esta circunstancia puede romper la unidad de mercado cuando las empresas tienen sedes o proveedores en otros municipios o comunidades.

Con esta propuesta de la CEOE, se daría la vuelta al almanaque y pasaríamos de tener cinco largos puentes este año a más de una decena de fines de semana largos. La CEOE propone que de los 14 festivos, cinco fechas permanezcan inamovibles el próximo año: Año Nuevo (1 de enero), Viernes

Santo (6 de abril), la Hispanidad (12 de octubre), la Constitución (6 de diciembre) y Navidad (25 de diciembre). Sufrirían cambios otras tres: el día del Trabajador (1 de mayo) pasaría al primer lunes del mes, la Asunción de la Virgen (15 de agosto) se trasladaría al tercer lunes de agosto y Todos los Santos (1 de noviembre), se movería al segundo lunes de noviembre. El resto, tres días determinados por la comunidad autónoma y dos más fijados por cada municipio, quedarán a libre disposición de las administraciones locales y regionales, aunque la patronal recomienda que los que caigan en domingo se pasen a lunes, como ocurre actualmente.

Con todo lo expuesto merece la pena dar un repaso a lo que se hace en el resto de países de la Unión Europea.

PAÍS	DÍAS VACACIONES	FESTIVOS	TOTAL
Suecia	25	14	39
Portugal	25	14	39
Dinamarca	27	11	38
Noruega	25	12	37
Francia	25	11	36
España	22	14	36
Finlandia	25	10	35
Alemania	24	8 a 14	32 a 38
Italia	20	12	32
Irlanda	20	9	29
P. Bajos	20	9	29
R. Unido	20	8	28



Como se puede apreciar, España no es el país con más festivos, y países como Noruega, Dinamarca o Suecia tienen más y su situación económica es más favorable.

Además de ello, nuestro país se encuentra entre los países europeos donde la jornada laboral efectiva es más larga. Según un estudio de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, el número de horas trabajadas en España es mayor, por ejemplo, que en Francia, Bélgica, Alemania, Italia, Portugal, Suecia e Irlanda, e inferior que en Reino Unido y Austria. Sin embargo, los países europeos con jornadas más cortas - Holanda, Alemania y Bélgica- presentan una mayor productividad del trabajo.

Por tanto, el trabajar más días o tener más puentes, no tiene por qué implicar mayor productividad. Hay que diferenciar entre la productividad personal y la del país, ya que el rendimiento personal de cada trabajador disminuirá si se reduce esa motivación extra.

La única solución para equiparar la eficiencia productiva española a la europea sería aumentar la jornada o, al menos, modificar los métodos de trabajo. Eso podría aumentar el volumen de lo producido y entonces se podría admitir que ha aumentado la competitividad.

Las empresas tienen que entender que es importante invertir en una buena gestión de agendas y conciliar la vida laboral con la familiar y personal.

Así, más que en la reducción de puentes, debemos centrarnos en la unificación de los festivos a nivel nacional, y más a que al modelo británico, acercarnos al francés, donde los festivos son a nivel nacional y hay más días de vacaciones. Reducir puentes no es sinónimo de mayor productividad, ya que es un día laborable consumido a cuenta de vacaciones y por tanto recuperable por el trabajador.

Para conseguir esa ansiada mayor productividad, las empresas se tienen que esforzar en crear un ambiente favorable de trabajo y conseguir que haya una mayor identificación de los trabajadores con la empresa. Esto se refleja en la facilidad con que se recurre al despido, o la preferencia que se da al trabajo temporal, para poder eliminar personal en cuanto hay problemas de exceso de capacidad, mientras que en Alemania los despidos son el último recurso.

Con esta reestructuración de la jornada laboral, otros problemas de España como el alto fracaso escolar por la falta de atención de los padres a sus hijos al estar trabajando, la baja natalidad, el alto número de separaciones matrimoniales y el absentismo y la siniestralidad laboral, se verían altamente disminuidos.

Está demostrado que las empresas que reducen horarios aumentan la productividad. La gran asignatura pendiente de España es mejorar la productividad sin aumentar las horas de trabajo, reduciendo la pérdida de horas innecesarias, reestructurando la jornada laboral y hacer de la puntualidad una exigencia ética para todos.