

Propuesta de Proyecto piloto de reducción de jornada laboral y mejora de la productividad

1. Contexto

Uno de los principales problemas inherente al modelo productivo de la economía española durante las últimas décadas ha sido el débil crecimiento de la productividad. Mientras otros territorios conseguían mejoras sustanciales gracias al progreso técnico y a un uso más eficiente del conjunto de los factores productivos, la economía española se ha nutrido en buena medida de un modelo de crecimiento volátil y con una baja capacidad de resiliencia.

Buena parte de esta carencia de solidez que caracteriza nuestro modelo económico, se debe a la elevada dependencia de las actividades del ciclo económico, a las estrategias competitivas predominantes fundamentadas en la competencia vía precios, y en última instancia a las dificultades para incrementar la productividad de una forma sostenida y acompañada de la creación de empleo de calidad.

Más allá de la necesaria reorientación estructural del modelo económico, resulta imprescindible avanzar en una mejor gestión de los factores productivos, especialmente en cuanto a la organización del trabajo en las empresas.

Los datos de los diferentes organismos internacionales (OCDE, Eurostat) nos muestran que España se encuentra entre los territorios que trabajan anualmente un mayor número de horas de manera presencial. Aun así, los índices que evalúan la evolución de la productividad se encuentran de una manera consistente por debajo de los valores de referencia de la Unión Europea y otros países desarrollados.

Además, la emergencia climática y la crisis derivada de la pandemia de la COVID19, han puesto en evidencia la necesidad de introducir la sostenibilidad, la salud o la conciliación como parámetros necesarios para evaluar la transformación del modelo productivo.

Más,
país

eQUO



compromís

Es por eso, que se considera conveniente establecer en España un sistema de incentivos y formación empresarial que permita impulsar la reducción de la jornada laboral a 4 días o a 32 horas semanales, sin mengua salarial.

2. Objetivos a estudiar y considerar por el Proyecto piloto

1. Conseguir una mejora duradera de la productividad en las empresas a través de una gestión más eficiente y sostenible de los factores productivos.
2. Incrementar la satisfacción, el bienestar, el tiempo libre y las posibilidades de conciliación de los trabajadores y trabajadoras
3. Contribuir a la mitigación del cambio climático, disminuyendo las emisiones vinculadas a la movilidad laboral motorizada, así como la intensidad energética derivada de estilos de vida poco sostenibles y saludables.
4. Fortalecer los vínculos entre trabajadoras y empresas, propiciando el diálogo permanente, la colaboración, la innovación y la mejora conjunta de las organizaciones y las capacidades de sus integrantes.
5. Incrementar el volumen total de ocupados y la calidad del empleo, reduciendo el paro estructural y redistribuyendo el trabajo disponible.
6. Favorecer la igualdad de oportunidades de las mujeres, asegurando una mayor flexibilidad laboral y una adecuada valorización de los trabajos de cuidados.
7. Impulsar la actividad de sectores económicos que se nutren de la disponibilidad de horas de ocio, como el turismo interior o las actividades culturales y creativas.

3. Gobernanza del Proyecto piloto

Para estudiar los objetivos planteados proponemos que este proyecto piloto se desarrolle bajo la forma de un **Ensayo Aleatorizado y Controlado** (*Randomized Controlled Trial, RCT*), en el que las empresas participantes se asignan a dos grupos: un grupo ‘intervención’ al que se aplicarán las ayudas a la reducción de jornada y mejora de la productividad aquí consideradas y un grupo ‘caso’ que servirá de referencia y al que no se aplicarán las políticas aquí mencionadas.

Para el diseño, puesta en marcha, seguimiento y evaluación del RCT proponemos la creación de un **consorcio público-privado** compuesto por las entidades gubernamentales responsables de las ayudas, los agentes sociales (sindicatos y patronal), académicos, grupos de investigación, empresas pioneras, consultorías, centros tecnológicos, etc.

Para elegir el diseño final del experimento se convocará un concurso bajo el régimen de concurrencia competitiva al que podrán optar grupos de investigación u otras entidades que envíen sus propuestas y serán evaluadas de forma externa e independiente por expertos reconocidos internacionalmente. Las mejoras propuestas serán seleccionadas y los grupos proponentes se incorporarán al consorcio y se fomentará la cooperación interdisciplinar entre los mismos.

El diseño del proyecto piloto debe realizarse en todo caso teniendo en cuenta que el diseño de las actuaciones debe hacerse desde la simplicidad y evitar complicaciones burocráticas que pudieran desincentivar la participación empresarial.

3.1. Sistema de indicadores, evaluación y seguimiento permanente

Dada la vocación experimental de esta iniciativa, es importante diseñar un sistema coordinado de seguimiento, que permita a través de indicadores claros y medibles evaluar la evolución del programa.

En este sentido se proponen dos opciones. Por un lado, la participación en el programa podría requerir la elaboración por parte de las empresas, asistidas por el Consorcio, de un «Proyecto de Reducción de Jornada Laboral y Mejora de la Productividad», donde se tendrían que recoger las actuaciones previstas, los objetivos y los indicadores.

De otra, se podría diseñar por parte del Consorcio un modelo único de evaluación, que determine los criterios y que utilice esta misma información como input para la verificación de las ayudas concedidas.

3.2. Candidatos y condiciones de acceso al programa

Una de las tareas del consorcio será establecer una serie de condiciones homogéneas que condicionarán la participación en el proyecto piloto y la posibilidad de acceder a las actuaciones estratégicas. Entre estas, se propone que se incluyan al menos las siguientes:

1. Declaración de interés, firmada por el Comité de Empresa o por las personas que se consideran representativas al efecto (habría que contemplar figuras específicas para autónomos, economía social, cooperativas, ONG, etc.).
2. Documento estratégico de «Proyecto de Reducción de la Jornada Laboral y Mejora de la Productividad», que tendrá que incluir necesariamente una evaluación rigurosa de la evolución de los niveles de productividad/hora en la empresa durante los últimos años.
3. Compromiso de sostenimiento del empleo y de no afectación de los salarios, en las condiciones que determine el Diálogo Social.
4. Compromiso de participación en las acciones formativas diseñadas al efecto.
5. Compromiso de evaluación y seguimiento del programa durante su duración.

Todas las convocatorias a través de las cuales se instrumentan las medidas tendrían que incluir estas condiciones de manera coordinada, procurando la minimización de los trámites burocráticos necesarios.

3.3. Transparencia y datos abiertos

Respetando el secreto profesional de las empresas participantes todos los datos resultantes del proyecto serán de acceso libre y abierto una vez publicados académicamente los resultados del estudio por parte de los grupos participantes.

4. Posibles actuaciones estratégicas

4.1. Esquema de incentivos económicos a la reducción voluntaria de la jornada laboral.

Se propone la creación de un incentivo económico público, progresivo y limitado en el tiempo: el «Complemento por Reducción de Jornada».

Su objetivo principal es tratar de compensar en el corto y medio plazo el eventual incremento de los costes salariales (o de las expectativas sobre los mismos) que se puedan producir como consecuencia de la adopción de las medidas de racionalización de la jornada laboral.

Se propone que el esquema general tenga una duración inicial de hasta tres años, y que pueda llegar a cubrir el 100% de la diferencia en el coste salarial por hora trabajada durante el primer año, el 50% durante el segundo año y el 25% durante el tercer año. Sin embargo, los incentivos podrían variar ligeramente en función del tipo de actividad, sector, etc.

Las empresas participantes se comprometerán a mantener o incrementar su volumen total de ocupados, así como los niveles salariales preexistentes, en las condiciones específicas que se determinen a través del diálogo social.

En función de los recursos disponibles, los umbrales tendrían que ser objeto de una discusión sosegada, así como su justificación, pudiendo, si es conveniente, adoptar otros criterios de valoración, como una ayuda única anual en función de las necesidades detectadas o limitada a equipos o grupos de trabajador/se específicos. La complejidad de este complemento recae seguramente en estos últimos aspectos, y es por eso que puede ser conveniente su simplificación.

4.2. Esquema de subvenciones o préstamos subvencionables para reorganizaciones productivas de las empresas condicionados a la reducción de jornada laboral.

Se propone la creación de una línea de ayudas financieras de carácter limitado y puntual en el tiempo destinadas a estudiar y eventualmente financiar acciones o transformaciones productivas que faciliten la

Más,
país

eQUO



compromís

reducción de la jornada laboral entre los trabajadores y trabajadoras de las empresas que se acojan al programa.

Estas acciones podrán ser realizadas con recursos propios o bien externalizadas a organizaciones expertas en la gestión de recursos humanos.

4.3. Itinerario formativo para la mejora de la gestión de los recursos humanos a las empresas.

La adhesión al proyecto piloto implicará el compromiso de las empresas y trabajadores de participar en una serie de acciones formativas diseñadas por el Consorcio, como parte de las actuaciones para garantizar la transición a una nueva cultura del tiempo de trabajo.

En este sentido, las entidades participantes en el consorcio diseñarán un itinerario formativo consistente en materiales, recursos a distancia y acciones formativas presenciales. Estas acciones podrán ser realizadas con recursos propios o bien externalizadas a organizaciones expertas en la gestión de recursos humanos.

Se velará especialmente por la eficiencia, la flexibilidad y la oportunidad de las acciones planteadas, tratando de no interferir en la operativa habitual de las empresas e incidiendo sobre aquellos agentes con mayor capacidad de transformación.

4.4. Ayudas para nuevas contrataciones derivadas de la racionalización del tiempo de trabajo

Las empresas, participantes o no en el programa, que justifiquen la creación de empleo derivada de ajustes vinculados con la racionalización voluntaria de su jornada laboral, podrán recibir una ayuda a la contratación de nuevos trabajadores y trabajadoras que estén en situación de desempleo.

Esta ayuda tendría características similares a las ya existentes, con opciones de discriminación positiva según género, pero incondicionada en cuanto a la edad y características de los trabajadores y trabajadoras.



Se trataría de una ayuda adicional al «Complemento por Reducción de Jornada», con una menor dotación, pero compatible con el anterior que en su cálculo evidentemente excluiría los incrementos de masa salarial derivados de nuevas contrataciones.

Borrador presupuesto

1. Modelo 1: Solo Complemento por reducción de jornada

		Dotación (M €)		
Dotación total		50	Número de trabajadores Proyecto	
Costes de gestion		0.45	Salario más frecuente	Salario medio técnicos
Primer año	100	28.31	6771	3431
Segundo año	50	14.16		
Tercer año	25	7.08		
		50.00		
	Salario bruto	Costes laborales (+30%)	Coste laboral día	Coste anual 1 día menos/trabajador
Salario más frecuente (2019)	17482	22726.6	90.9064	4182
Salario medio (2019)	23646	30739.8	122.9592	5656
Salario medio TIC	33317	43312.1	173.2484	7969
Salarioo medio tecnicos	34505	44856.5	179.426	8254
Coste salarial TIC 2018		40800	163.2	7507
Coste Salarial informatica 2018		37176	148.704	6840
Días laborales año	250			
Días libres jornada 4 días	46			

2. Modelo 2: Complemento por reducción de jornada más ayudas a la reorganización

		Dotación (M €)			
Dotación total			50		
Costes de gestion			0.50		
Ayudas reorganización			5		
				Número de trabajadores Proyecto	
Primer año	100	25.43		Salario más frecuente	Salario medio técnicos
Segundo año	50	12.71		6081	3081
Tercer año	25	6.36			
		50.00			
	Salario bruto	Costes laborales (+30%)		Coste laboral día	Coste anual reducción
Salario Más frecuente (2019)	17482	22726.6		90.9064	4182
Salario medio (2019)	23646	30739.8		122.9592	5656
Salario medio TIC	33317	43312.1		173.2484	7969
Salarioo medio tecnicos	34505	44856.5		179.426	8254
Coste salarial TIC 2018		40800		163.2	7507
Coste Salarial informatica 2018		37176		148.704	6840