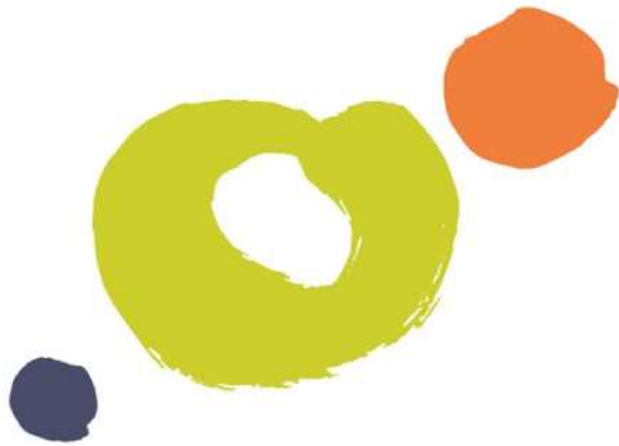


Posicionament i propostes davant la possible reducció de la jornada laboral



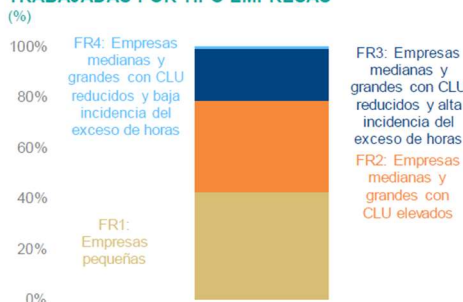
Índex

I.	Anàlisi de la qüestió.....	2
II.	Propostes de PIMEC.....	10
III.	Recull de literatura que analitza l'impacte.....	16

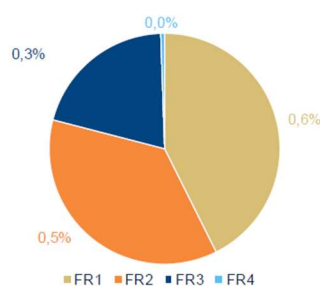
I. ANÀLISI DE LA QÜESTIÓ

Davant el debat al voltant de la proposta del Govern de coalició de l'Estat de reducció de jornada laboral de les persones treballadores a Espanya, ens veiem amb la necessitat de donar veu un cop més al teixit empresarial real, el de les micro, petites i mitjanes empreses, que recordem que representem el 99,8% de les empreses, i en particular, les microempreses, que signifiquen el 86% de totes les empreses amb persones treballadores. La proposta política actual de reducció, en els termes que es planteja, comporta **una situació que amenaça la competitivitat i el futur de les nostres empreses**. Reforça aquesta asseveració, no només la lògica de l'impacte que tindrà la proposta tal com està plantejada, sinó que també ho expressen les anàlisis que s'han dut a terme, com per exemple la de *BBVA Research* que en els escenaris d'impacte preveu que sigui més accentuat a les empreses petites i mitjanes, i en especial, a les que tenen costos laborals unitaris alts o de mà d'obra intensiva.

DISTRIBUCIÓN IMPUTADA DEL EXCESO DE HORAS TRABAJADAS POR TIPO EMPRESAS (%)



DISTRIBUCIÓN DEL SHOCK SALARIAL (1,5%) SEGÚN EL TIPO DE FUNCIÓN DE REACCIÓN DE LAS EMPRESAS (PP DEL PIB)



Fuente: BBVA Research a partir de INE (EPA y CNT) y Ministerio de Trabajo y Economía Social (Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social).

Font: BBVA Research. Supòsit d'escenari base Forward-looking amb resposta heterogènia de les empreses (la més probable)

D'aquesta informació que analitza informació sectorial sobre demografia empresarial, els costos laborals unitaris (CLU), la incidència de l'excés d'hores treballades, suggereix que el 80% dels assalariats potencialment afectats per la mesura (a Catalunya el 56% de les persones assalariades), treballen a empreses que o bé no tenen capacitat per avançar-se a l'escenari, o si la tenen, el seu elevat nivell de costos laborals no els ho permet, i les incentiva a prendre decisions no cooperatives.

En primer lloc, cal posar en valor amb dades i arguments que Espanya **no es troba actualment davant una problemàtica d'excés de jornada o de temps de treball efectiu. Com és sabut, no hi ha hagut mobilitzacions ni demandes sindicals en aquesta matèria, essent la reducció de jornada, una proposta que considerem política o ideològica**. Aquest fet es contrasta per diferents vies. D'una banda, la reducció del temps de treball efectiu és una constant de la negociació col·lectiva a Espanya des dels anys 70. La majoria dels convenis col·lectius han anat reduint el temps de treball efectiu per diferents vies, ja sigui per la fixació de jornades anuals màximes inferiors a la legalment establerta, o bé, per mitjà dels dies de vacances, permisos i altres mecanismes. Això és així perquè és evident que el temps de treball és una realitat multiforme, que no respon a una única casuística, sinó que s'amolla a les variables dels diferents

sectors i àmbits d'activitat. Aquesta realitat és la que impera als països desenvolupats, on es fixa una jornada màxima legal igual o superior a la d'Espanya (la majoria dels països de la UE la tenen de 40 hores setmanals de mitjana, i Alemanya de 48 hores). Malgrat això, si bé molts països, com es veurà, tenen la jornada setmanal efectiva de treball mitjana superior a la d'Espanya, alguns d'ells, com Alemanya, tot i tenir la jornada legal superior, tenen la jornada setmana de treball efectiu més baixa de la UE. La raó és la força de la negociació col·lectiva i l'adaptació a les diferents casuístiques empresarials i del treball als diferents sectors.

De fet, igual que no tots els sectors tenen la mateixa retribució ni les mateixes condicions laborals, l'organització i el temps de treball tampoc ho és ni ho pot ser, **i portar els límits del temps de treball al sostre seria com portar totes les retribucions a les medianes salarials més altes.** Com és obvi, **això comportaria disfuncions al mercat de treball**, com ho produirà, de fer-se efectiva, la proposta política actual.

Constatem que no som davant d'un problema de jornada laboral, sinó que al nostre país patim un greu problema d'organització i flexibilització del temps de treball. I aquesta sí que és una evidència objectiva, ja que si revisem dades i analitzem el context social i econòmic del territori espanyol, **no hi ha indicis que demostrin que cal treballar menys sinó treballar millor,** i això implica la necessitat d'organitzar el temps de treball de manera més efectiva i establir mesures de flexibilitat interna a les empreses.

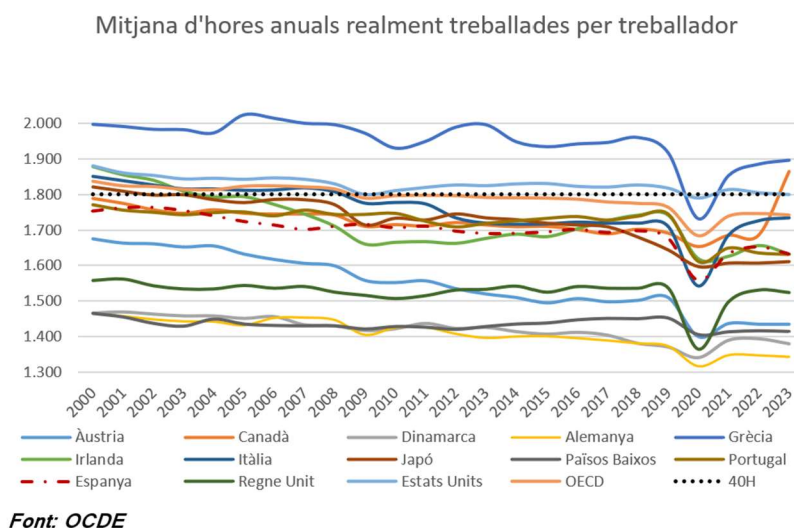
Quan parlem de millora de l'organització i flexibilització del temps de treball, **pensem en l'interès comú, en el mínim comú denominador o màxim comú maximitzador,** que sorgeix de fer confluïr l'interès del progrés econòmic i les empreses, i especialment el de la majoria que són pimes, i les persones treballadores i els seus projectes vitals. **PIMEC refusa que aquest debat polític sigui una confrontació entre persones treballadores i empreses; ho veiem com una oportunitat per fer més eficient el nostre mercat de treball.** Hem de parlar del temps de treball, tal vegada, de com millorem els horaris, però també, i tot alhora, de com millorem la pèssima productivitat del nostre país, com reduïm l'altíssim absentisme laboral i en especial la incidència de les baixes laborals, com afavorim la cobertura de vacants que no poden cobrir moltes de les nostres empreses per falta de persones disposades a treballar o per desajust de perfils professionals, com reduïm la taxa d'atur desproporcionada per un país desenvolupat, i com compensem les inversions en polítiques actives i passives per fer-ho possible.

Factors tots ells que afecten negativament la competitivitat i sostenibilitat de les nostres empreses, però, també, i de forma evident, perquè una cosa condiona a altre, a la millora i el progrés de les condicions laborals de les persones treballadores.

No podem obviar de l'anàlisi, **que venim d'uns processos de reformes i concentració de negociació col·lectiva on s'ha avançat en drets laborals - reforma laboral, millora en un 68% de l'SMI, millora de les prestacions d'atur,**

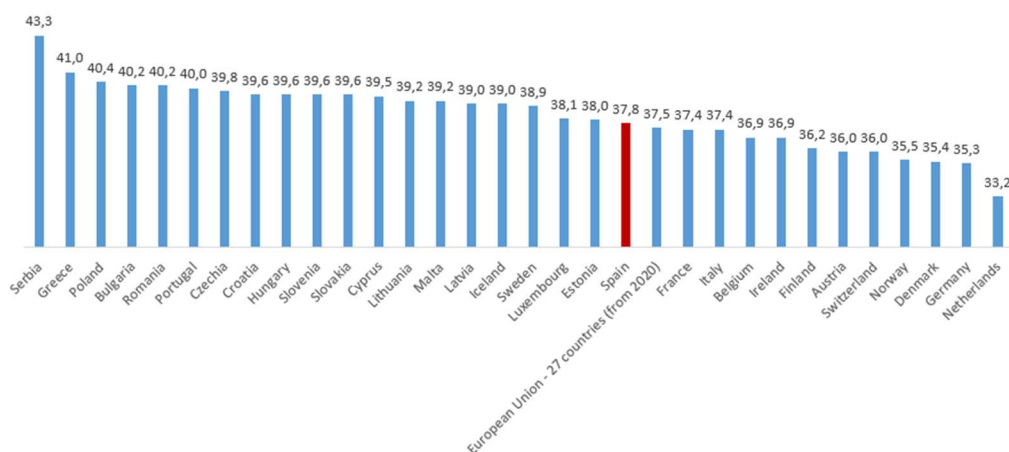
acord estatal de salaris amb l'AENC – **que comporten assumptió de costos per les empreses**. En matèria salarial, també, cal tenir present que la tensió inflacionària ha produït unes alces salarials importants en molts àmbits d'activitat. I que **ara, un cop fet l'esforç per anar ajustant les reformes i millores a la sostenibilitat empresarial, es produeix una proposta que accentua les dificultats de viabilitat d'empreses** o tensió dels costos laborals unitaris com veurem.

En aquest sentit, si revisem les dades d'àmbit europeu podem observar que **la mitjana d'hores anuals realment treballades per persona treballadora a Espanya és similar i inclús inferior a la de molts països europeus**. De fet, estem per sota de la mitjana de l'OCDE, dels Estats Units, Canadà, Portugal, Grècia, Suècia, Islàndia o Itàlia, i molt a prop del Japó. Dades que reforcen la idea que el debat generat respecte de la reducció de jornada és essencialment polític, i no reflecteix la situació real del mercat de treball.



Com es feia referència anteriorment, la jornada legal establerta als diferents països és majoritàriament la de 40 hores setmanals de mitjana setmanal i, en canvi, les hores efectives difereixen, i això és així perquè la negociació col·lectiva produeix l'efecte posterior de reduir les hores establertes. Dit d'altra forma, a la pràctica, **la negociació col·lectiva redueix i fixa les jornades de treball màximes de cada sector, amb efecte de norma per totes les empreses afectades, tot respectant la jornada màxima legal**.

Mitjana d'hores efectives setmanals



Font: OCDE

29

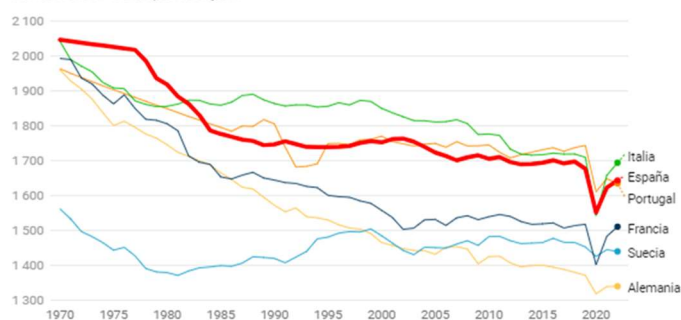
	Hores màximes legals	Hores mitjanes efectives	Mínim legal per constituir comitè d'empresa
Països baixos	40	33,2	25-50
Alemanya	48	35,3	5
Dinamarca	37	35,4	35
Noruega	40	35,5	-
Àustria	40	36	5
Finlàndia	40	36,2	20
Espanya	40	37	50
Itàlia	40	37,4	15

Font: Elaboració pròpia en base a la regulació legal per països

I convé insistir que, **des dels anys 70, Espanya ha estat dels països que més ha avançat en la reducció del temps de treball efectiu, tot i que estigui per sobre encara d'alguns països.**

EVOLUCIÓN DE LAS HORAS TRABAJADAS

Jornada anual media por trabajador



Fuente: OCDE

A aquest biaix entre la disputa existent sobre la reducció de jornada i la problemàtica real respecte a l'organització del temps de treball cal afegir que no sols el debat es troba mal enfocat i no pot ser vist com una confrontació entre persona treballadora i persona empresària perquè no existeix, sinó que a

més ha de ser afrontat de forma integral i amb mirada de 360°, atès que com s'ha dit **s'estan deixant de banda altres reptes i dèficits que han emergit fa anys en el nostre mercat de treball** els quals es troben totalment vinculats a la qüestió com en són els **problemes de productivitat, l'alt nivell d'absentisme laboral, les dades d'atur o les dificultats per a la cobertura de vacants. Un problema, aquest sí, real, d'eficiència del nostre mercat de treball.**

Així doncs, **no hi ha dades que demostrin una problemàtica en termes d'excés de jornada, però sí que hi ha moltes dades que corroboren les problemàtiques de productivitat, absentisme, atur i manca de perfils professionals** a les que fèiem referència amb anterioritat.

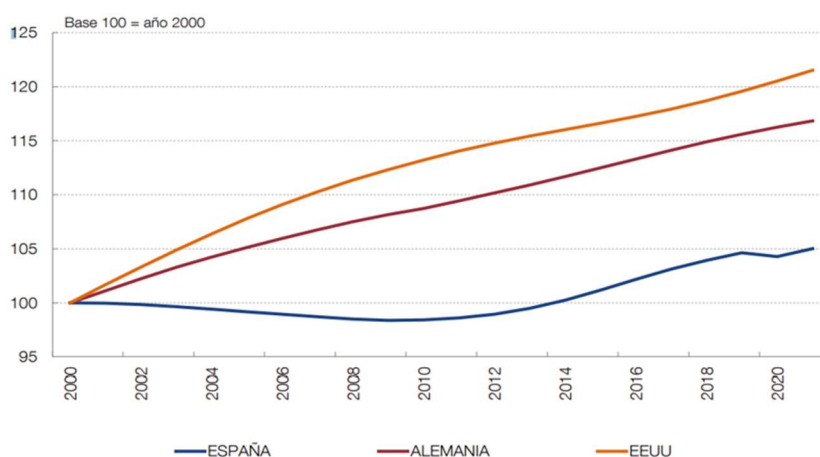
Si observem novament les dades que ens permeten les millors anàlisis es **constata el decreixement accentuat a Espanya dels indicadors de productivitat**, que es troben molt per sota de les dades de molts altres països de la UE amb els que competim.

Evolución de la productividad desde el año 2013
En puntos (UE27=100).

País	2013	2021	Variación (%)
Espanya	103,6	93	-10,6
Grecia	80,8	70,2	-10,6
Italia	109,6	104	-5,6
Chipre	86,1	82,3	-3,8
Luxemburgo	173,4	170,4	-3
Bélgica	107,4	104,8	-2,6
Malta	92,6	90	-2,6
Austria	117,4	115,5	-1,9
Francia	117	115,5	-1,5
Alemania	104,5	103,2	-1,3
Finlandia	108,5	107,6	-0,9
Eslovenia	81,2	83,9	2,7
Lituania	74,3	83	8,7
Letonia	62,5	73,1	10,6
Estonia	73,5	84,5	11

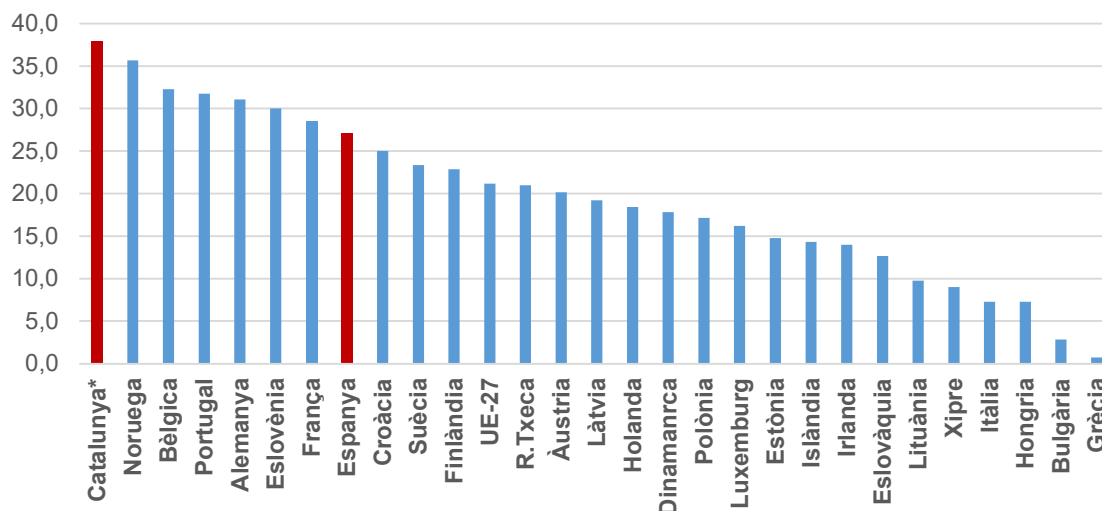
Font: OCDE

PRODUCTIVIDAD TOTAL DE LOS FACTORES



Font: Banc d'Espanya

També, en termes **d'absentisme**, Espanya se situa per sobre de la mitjana europea. Basant-nos en les estimacions del nostre **Observatori de la Pime de Catalunya** a partir de les darreres dades publicades, **Catalunya se situaria al capdavant europeu en termes d'incidència** per cada mil persones treballadores (*la incidència mitjana al 2023 fou de 53 punts, i al gener va augmentar als 74 punts en el règim general*).



Font: PIMEC a partir de dades d'Eurostat i l'INSS (2023)

Continuant amb les ineficiències, i pel que fa a l'atur, **Espanya continua encapçalant les dades de persones aturades a la zona euro**, situant-se a maig de 2024 en un 11,7%. De fet, **Espanya té el 28% de l'atur de la zona euro**, amb una taxa que triplica la dels països europeus capdavanters, i se situa en les més altes de l'entorn OCDE.

I a tot l'anterior, cal fer menció que **Espanya és el setè país amb el salari mínim més alt d'Europa**. Amb una progressiva millora de l'indicador de salari digne en termes de la carta social europea, havent passat la relació entre salari mínim i salari mitjà, del 40% al 61% amb els darrers increments, assolint així el lideratge en termes de salari digne normatiu.

Fent valdre tot l'anterior, considerem **necessari que s'orienti correctament el debat, deixant de banda la proposta estrictament ideològica o de desig de futur per situar-la al progrés que ens dona la negociació col·lectiva i l'ajust, cas a cas, de les condicions laborals sense maximalismes ni apriorismes**. Situar el debat a la negociació col·lectiva és la clau de l'èxit de països com Dinamarca o Alemanya, tot donant resposta a les necessitats reals d'empreses i persones treballadores en termes d'organització del treball i flexibilitat, és a dir, tenint en compte totes les variables i fent front a la millora i la projecció del mercat de treball en conjunt.

Convé recordar també que **Espanya, en termes comparatius amb altres països desenvolupats, és un dels països del món amb una major cobertura de la negociació col·lectiva, amb un 92% de cobertura**. Evidentment, tota

una garantia de les possibilitats de la negociació col·lectiva si s'interpel·la a avançar en la millora fixant aspectes de negociació obligatòria.

La proposta legislativa efectuada pel Ministeri de Treball i Economia Social que es troba actualment sobre la taula es concreta en els següents termes:

Reducció de jornada

- Reducció de la jornada setmanal (en mitjana anual) de 40 a 38,5 hores durant el 2024, i de 38,5 a 37,5 a partir del 2025.
 - La retribució es manté per la persona treballadora.
- Disposicions específiques per al treball a temps parcial i les jornades reduïdes, amb la que no es redueix el temps de treball i s'incrementa el percentatge de parcialitat, el que comporta un increment automàtic de les retribucions.
 - Habilitació per adaptar jornades especials en 18 mesos.
- Establiment de comissió d'avaluació i seguiment en el diàleg social.

Registre horari:

- Accessibilitat persona, RLT i ITSS en remot.
- Amb protocol negociat (o informat i consultat).
- Enduriment del règim sancionador, amb sanció cas-a-cas.
 - Enduriment de la inversió de la prova.

Tenint en compte **la proposta, parcial i que no apunta a la millora de l'eficiència del nostre mercat de treball**, posem de relleu que davant la manca d'evidència empírica sobre l'existència d'un problema de jornada **rebutgem l'actual proposta** i reclamem una veu pròpia de les pimes perquè es tingui en compte la dimensió empresarial, així com els reptes i problemes reals i existents del mercat de treball.

Som conscients que davant **una proposta social que ofereix treballar menys hores i que aquest fet no repercuteixi en el salari de les persones treballadores és difícil estar-hi en desacord**. Però justament per això apel·lem **al mínim comú denominador o màxim comú potenciador** de la negociació col·lectiva i la concertació, perquè **no hi ha treball sense empreses, i no hi ha talent sense condicions adequades, però aquest binomi, es resol per la via dels acords, consensos i enfortiment de la negociació col·lectiva, no amb la imposició de condicions impossibles o inversemblants sense permetre a qui les hagi d'assumir els mecanismes per equilibrar la seva viabilitat**.

I cal tenir present que l'aplicació de mesures com les proposades des del Govern, tindran un impacte de gran importància en el mercat de treball, especialment en micro i petites empreses com s'ha dit, i que recordem representen el 99,8% del teixit productiu del país, i el 86% de les quals tenen menys de 10 persones treballadores i són per tant microempreses, **generant efectes negatius en la nostra economia en termes de tensió inflacionària, pèrdua de PIB, pèrdua de llocs de treball, oscil·lació de la productivitat i pèrdua de poder adquisitiu dels salaris a curt termini, generant un increment dels costos laborals unitaris per a les empreses d'un 8,2%**.

Aquest **impacte serà desigual**, per què ja hi ha sectors amb jornades laborals de treball efectiu inferiors. Però també constatem que a **més d'afectar especialment a determinats sectors intensius amb força de treball, produirà més dificultats a les empreses de menys dimensió per la menor capacitat de cobrir el temps de treball descobert** a partir de la possible reforma.

A banda, es generaran noves necessitats de cobertura de vacants que se sumaran a la problemàtica ja existent de manca de perfils professionals, no podent assegurar, per tant, una cobertura correcta dels serveis a les empreses. De fet, hi ha sectors on actualment no existeixen els professionals que es precisaran per cobrir les necessitats existents. **Per posar dos exemples, professionals d'oficines de farmàcia o instal·ladors professionals.**

Tenint en consideració tot l'anterior, i **amb caràcter subsidiari al nostre rebuig de la proposta legislativa de reducció de jornada, des de PIMEC hem treballat en un seguit de propostes** que permetin pal·liar els efectes de la proposta de regulació laboral i adequar-la el màxim possible a les necessitats de les nostres empreses i de les necessitats que el nostre context socioeconòmic ens demana.

II. RECULL DE PROPOSTES

1) **Reforma integral o visió 360° del mercat de treball. Treballar millor i eficiència.**

La proposta de reforma de la jornada s'hauria de proposar de forma condicional a una revisió del mercat de treball i la seva eficiència. Si cal amb un mandat molt curt de generació de consensos. Per tant, es proposa que es faci un mandat de progrés compartit cap al treballar millor del que en sorgeixi l'aproximació del nostre mercat de treball als de la resta de països més competitius i avançats. La reducció de jornada s'ha d'abordar prenent com a base el concepte que treballar millor (és a dir, amb una millor organització i distribució del temps de treball) pot implicar treballar menys, però **treballar menys no sempre suposarà una millora del treball.**

Així doncs, pel bé d'empreses i persones treballadores **cal avançar cap a una millora en el mercat** que impliqui l'increment de la productivitat, la reducció de l'absentisme laboral, una major fluïdesa en el trànsit al mercat de treball, una millor organització del temps de treball i una major flexibilitat interna a les empreses. I un cop fet l'anterior, i en el marc del debat necessari, una revisió del temps de treball.

2) **Reforma condicionada**

En atenció a l'anterior, cal que la mesura que acabi resultant d'aplicació es trobi **indexada als indicadors de productivitat, competitivitat i reducció de l'absentisme.**

És a dir, és convenient adoptar una garantia de la visió 360° de la qüestió, tenint en compte totes les variables i donant lloc a mesures estructurals i els canvis normatius que convinguin per habilitar la possibilitat d'indexar les condicions laborals a aquestes variables.

No poden resultar d'aplicació mesures d'aquest calat **si les empreses no poden garantir la facturació i marge empresarial** necessaris per a fer-hi front. Per aquest motiu, cal preveure mesures específiques per aquells sectors i empreses on es generin dificultats per a repercutir costos, degut a l'ús de contractes públics, concerts socials, i als sectors o empreses on els preus es troben prefixats.

Així doncs, per als casos de les **contractes públiques cal habilitar la possibilitat de repercutir els nous costos al preu de la contracta pública o d'adaptar el temps de dedicació a aquest servei.**

3) **Reducció de l'atur i de la paradoxa 80/20**

Resulta indispensable apostar per la **reducció de l'atur** tot donant un impuls al mercat de treball, fet que ajudaria a donar resposta a les noves necessitats de

cobertura de vacants derivades de la reducció de jornada. Per això és necessari fer una revisió de les previsions en prestacions per atur i prestacions socials en general, incentivant les polítiques actives d'ocupació. La paradoxa 80/20 accentuada amb la darrera reforma de les prestacions d'atur, que s'explica per la inversió d'un 80% dels recursos de polítiques d'ocupació en les passives (prestacions) i només el 20% en les actives (orientació, formació, acreditació, etc.), s'ha de resoldre per fer més eficient el nostre mercat de treball.

4) Mesures per les persones que treballen per compte propi

És evident que en les microempreses especialment, la mesura comportarà la necessitat d'una major dedicació a l'activitat de la persona empresària. El treball autònom té de mitjana 10 hores setmanals més de treball efectiu que les persones que treballen per compte d'altri. Caldrà adoptar mesures d'alleugeriment de càrregues o de tributs i cotitzacions per minimitzar també l'impacte que això tindria.

5) Supeditar l'aplicació de la mesura a la negociació col·lectiva

Com s'ha dit, aquesta és la fórmula més aplicada als països amb millors indicadors. I en aquest sentit, la proposta hauria de ser condicionada a l'aplicació progressiva en el marc de la negociació col·lectiva i de forma conjunta amb altres mesures de millora de l'eficiència del treball (absentisme, productivitat, formació, etc.). És important, expressar que han de produir-se els dos elements. No només l'adaptació de la jornada, sinó també, i alhora, la millora de l'eficiència de la resta d'indicadors.

La negociació col·lectiva és i ha estat fins a l'actualitat una eina de consens i d'adaptació de les condicions laborals molt potent en el nostre territori, cal seguir respectant-la i dotar-la de marge per a poder adaptar les mesures a les circumstàncies i realitats sectorials. A més, la jornada és un concepte molt particular de cada sector i empresa, fet pel qual no es pot regular de forma homogenia per a tot el mercat laboral.

6) Repartiment dels costos de la mesura

Cal preveure mesures que incloguin el **repartiment dels evidents costos addicionals que es generaran davant l'aplicació de la mesura i que comportaran els increments dels costos laborals unitaris. Això de retruc comportarà impacte a l'IPC, al PIB, al creixement de l'ocupació.** És necessari distribuir els costos per tal que no corrin només a càrrec de les empreses. Amb afectació desigual en funció de la dimensió i el sector d'activitat, la mesura posarà en risc la sostenibilitat de les empreses que no puguin garantir el factor treball necessari, o bé, les que no puguin repercutir als preus l'increment de costos laborals. Una opció seria la d'establir beneficis o deduccions fiscals, o bé, la millora del règim d'amortització d'inversions.

També seria convenient promoure el principi de contenció salarial mitjançant la mateixa norma, per minimitzar l'impacte en costos laborals unitaris.

En tot cas, també es pot preveure mesures de reducció del percentatge de cotització a la seguretat social de les empreses de menor dimensió per raó de l'impacte que pugui tenir la reducció de la jornada a cada sector, ponderant aquesta reducció del percentatge en funció del paràmetre dimensió, magnitud de la reducció i marges mitjans obtinguts a partir de PIP (la Plataforma Interactiva de la PIME de l'Observatori de les Pimes de Catalunya).

7) Preveure la protecció contra les posicions de domini

Així mateix, resulta indispensable **garantir que les mesures adoptades no comportaran la proliferació de posicions de domini ni la pèrdua de competitivitat de les pimes.**

Atès que el major impacte es produirà a les pimes es pot estimar que en determinats sectors es produirà una *lluita pel talent i captació de professionals* de forma que en determinats àmbits d'activitat on hi hagi escassetat de mà d'obra, comportarà la pèrdua d'empreses o posicions dominants que no permeten el creixement de la cadena de valor o dels competidors. Pensem que una mesura de discriminació positiva seria idònia en aquest sentit, amb ajuts a determinats sectors.

8) Seguretat jurídica i estabilitat

Cal que la **base normativa sobre la qual s'avanci sigui estable i segura**, doncs una situació d'inseguretat jurídica podria generar greus desequilibris en l'economia i el teixit empresarial del país. Sovint la tècnica legislativa precipitada i sense avaluar els costos directes i indirectes que comporta, implica canvis reiterats o bé jurisprudència que genera noves contingències a les empreses. La seguretat jurídica i estabilitat és imprescindible per la pervivència dels projectes empresarials.

9) Transició i progressivitat en el marc de la negociació col·lectiva

És indispensable la previsió d'un **període de transició progressiva** per a l'adaptació a les noves condicions que resultin d'aplicació i en el marc de la negociació col·lectiva, de manera que les empreses puguin adaptar la seva organització i estructura als canvis.

A banda, les noves condicions **no poden generar efectes retroactius de cap mena.**

10) Regulació en termes anuals amb mitjana setmanal.

És imprescindible que es garanteixi que qualsevol modificació comportarà que es reguli, com està previst actualment, la jornada **en termes anuals amb mitjana setmanal**, de manera que es puguin garantir les jornades irregulars previstes per conveni així com una millor adaptació d'aquests a la nova situació.

11) Observatoris de seguiment de l'eficiència del mercat de treball

Cal comptar amb **observatoris que proporcionin dades suficients per avaluar i monitoritzar el comportament del mercat de treball**, desglossat per sectors d'activitat i cadenes de valor, i que ens permetin tenir un control sobre productivitat, salaris, absentisme, entre d'altres. En definitiva, cal vetllar, analitzar i observar detingudament el progrés de l'eficiència del treball.

12) Mesures en matèria de regulació de salut laboral i prevenció de riscos.

La mesura generarà inevitablement increments en els ritmes de treball i canvis organitzatius i en l'avaluació de riscos laborals que caldrà reflectir dins la normativa de **seguretat i salut laboral**, i s'hauran de readaptar el règim d'infraaccions i sancions de manera que aquestes tendències derivades del canvi normatiu no comportin situacions paradoxals a la pràctica.

13) Flexibilitat organitzativa i interna

A tot l'anterior, per assegurar l'activitat de les empreses i que aquestes puguin garantir els seus serveis **caldrà preveure mesures que permetin una major flexibilitat organitzativa i de temps de treball** com són la d'incrementar el llindar màxim d'hores extraordinàries anuals, revisar la seva cotització, facilitar la flexibilitat en la redistribució de jornada, ampliar el llindar de la jornada irregular en defecte de pacte o establir un marc més ampli de què entenem com a necessitats extraordinàries i per "força major". Aquesta flexibilitat també s'haurà de veure reflectida en les previsions normatives sobre la contractació de durada determinada, a temps parcial o per empreses de treball temporal.

En especial, cal assegurar **la possibilitat que les empreses puguin articular, si s'escau, procediments simplificats per adaptar la jornada de les persones treballadores**, individuals o col·lectius, per adaptar el temps de treball a les necessitats productives.

14) Compensació i absorció horària

Seria necessari establir **normativament que es garanteixi la possibilitat de realitzar la compensació i absorció horària**, en l'aplicació de les conseqüències que comporti la norma. També és important que es garanteixi que els efectes reals de l'aplicació de la norma en el planter **no ha de comportar la consideració d'aquests efectes com a modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu**.

15) Meses sectorials d'avaluació

També proposem que per tal d'avaluar l'impacte, o bé, l'aterratge de la mesura a la negociació col·lectiva, es puguin constituir **meses i comissions sectorials per tractar l'abordatge del temps de treball per sectors d'activitat**, els quals presenten realitats diferents.

16) Regulació del registre horari i règim sancionador

Considerem que **la regulació proposada de l'accés remot al registre horari per part de la Inspecció de Treball és un fet que vulnera la llibertat d'empresa, la privacitat i alhora, comporta una presumpció d'incompliment empresarial inadmissible**, per la qual cosa considerem aquesta mesura com a inadmissible i no podem assumir-la. L'incompliment normatiu ha de ser perseguit i sancionat, però davant d'un fet que no està essent un problema pel nostre mercat laboral com és el temps de treball, resulta absolutament desproporcionada la mesura.

Respecte al règim sancionador que es proposa, és necessari garantir el compliment de la norma, però, **no considerem proporcional ni adequada la mesura de sancionar-ne l'incompliment cas per cas, persona a persona**, cal que la sanció en cas de transgressió de la norma de registre de jornada sigui una única globalment per a l'empresa.

17) Millora de la productivitat del mercat de treball

En referència a **l'abordatge de les problemàtiques de productivitat**, es proposa establir junt amb la reforma:

- Regular l'obligació de negociar mesures per a la millora de la productivitat als convenis col·lectius.
- Garantir la disponibilitat d'informació respecte a l'evolució dels indicadors de productivitat a les meses negociadores de convenis col·lectius.
- Establir mesures d'incentiu per a les empreses que adquireixin processos per a l'optimització de processos productius.
- Proporcionar ajuts per a la inversió en innovació i adopció de noves tecnologies.
- Eliminar barreres al creixement per a les empreses,
- Invertir recursos en infraestructures i en la millora de la mobilitat i el transport públic.
- Donar suport específic en els plans de polítiques actives d'ocupació per a la formació de les persones treballadores per a la millora de la productivitat.

18) Absentisme i baixes laborals

Respecte de la situació **d'alta incidència de les baixes laborals per contingències comunes** cal establir mesures urgents, que es poden adoptar junt amb la reforma que es pugui dur a terme, com:

- Promoure la revisió de la gestió de la incapacitat temporal tot atorgant a les Mútues Col·laboradores de la Seguretat Social la capacitat d'atorgar les altes i baixes per contingències comunes (malaltia o accident no laboral).

- Desencallar els convenis de col·laboració amb els sistemes de salut per a l'optimització de la infraestructura sanitària de les Mútues.
- Crear circuits de gestió de les baixes laborals de patologies d'alta incidència per a la millora de la seva gestió (salut mental i osteomusculars).
- Atorgar a les farmàcies la possibilitat de tramitar parcialment baixes per patologies de curta durada i amb seguiment de l'atenció primària per resoldre la tensió assistencial.
- Millorar el sistema de control de la incapacitat temporal dotant de professionals als equips d'inspecció i atorgant majors competències a les Mútues.

III. ANNEX DE LITERATURA ACADÈMICA RELLEVANT de l'Informe de BBVA Research.

Literatura acadèmica i científica sobre l'impacte de mesures de reducci3 de jornada a diferents països.

Efectos sobre el nivel de empleo

■ La evidencia disponible indica que la reducci3n de la jornada laboral no ha contribuido a incrementar el nivel de empleo:

■ Hunt (1999) estudia la disminuci3n pactada de 40 a 38,5 horas semanales trabajadas en la industria metalúrgica alemana en 1985. El acuerdo otorgó a los empleadores más flexibilidad para modificar la jornada ordinaria. Como resultado, la ocupaci3n retrocedió, sobre todo entre los hombres (entre un -3,0% y un -6,1%).

■ Marimon y Zilibotti (2000), a partir de un modelo de equilibrio general de búsqueda-emparejamiento con costes de contrataci3n fijos y ajuste salarial endógeno, obtienen que un descenso de 40 a 35 horas semanales se traduce en un aumento no significativo del empleo.

■ Crépon y Kramarz (2002) investigan los efectos del recorte obligatorio de la jornada laboral de 40 a 39 horas en Francia en 1982 sobre las transiciones del empleo al no empleo. Obtienen que los ocupados que trabajaban 40 horas perdieron su empleo con más frecuencia que quienes tenían una jornada inferior al nuevo umbral. Además, aquellos que percibían el salario mínimo se vieron comparativamente más afectados.

■ El análisis desarrollado por Estevão y Sá (2008) sugiere que la semana laboral de 35 horas en Francia no consiguió crear empleo e incrementó la rotaci3n laboral.

■ Raposo y van Ours (2010) plantean que la disminuci3n de 44 a 40 horas en Portugal en 1996 aumentó la probabilidad de perder el empleo, tanto a los asalariados que trabajaban más de 40 horas como a quienes lo hacían menos de 40 horas.

■ Batut et al. (2022) señalan que las reformas de la jornada laboral en Bélgica, Francia, Italia, Portugal y Eslovenia a finales de la década de 1990 y principios de la de 2000 redujeron las horas trabajadas por empleado, pero las empresas no las compensaron contratando más trabajadores.

En cuanto a la actividad económica

■ Marimon y Zilibotti (2000) calculan que un descenso del tiempo de trabajo de 40 a 35 horas semanales se traduce en una caída de la producci3n de un 9%.

■ Las repercusiones sobre la productividad y los salarios son ambiguas y dependen del contexto de aplicaci3n de la medida:

■ Hunt (1999) señala que una reducci3n de la jornada ordinaria en una hora se asoció con un aumento de entre el 2% y el 2,4% del salario por hora en los sectores afectados por la medida (metalurgia y otras industrias) en comparaci3n con los restantes.

■ Crépon y Kramarz (2002) muestran que el incremento de la productividad por hora asociada a la disminuci3n de la jornada laboral fue insuficiente para compensar a las empresas por la revalorizaci3n salarial.

■ Estevão y Sá (2008) apuntan que, dada la heterogeneidad de respuestas al recorte del tiempo de trabajo, la remuneraci3n por hora de los hombres creció, pero no la de las mujeres.

■ Raposo y van Ours (2010) obtienen que los salarios por hora de los trabajadores afectados aumentaron, lo que contrarrestó parcialmente el efecto de la contracci3n de las horas trabajadas sobre los ingresos mensuales.

■ Batut et al. (2022) sugieren que el avance de la productividad causado por la rebaja de la jornada laboral no es estadísticamente significativo.

La literatura que analiza el efecto sobre el bienestar de los trabajadores tampoco es concluyente.

■ Lepinteur (2019) encuentra que la reducci3n del tiempo de trabajo en Francia y Portugal incrementó la satisfacci3n laboral y con el ocio de los trabajadores afectados. Por el contrario, Askenazy (2004), a partir de la experiencia de Francia entre 1998 y 2000, argumenta que el bienestar del trabajador no tiene por qué aumentar cuando las horas trabajadas descienden aunque el salario no cambie si las empresas tienen más flexibilidad para modificar la jornada laboral y exigen un mayor esfuerzo.