



Modelo Productivo

Proponemos el cambio del modelo productivo, disminuyendo las horas de permanencia en el puesto de trabajo, aumentando la productividad y facilitando la conciliación familiar.

En el sistema de producción español las relaciones laborales entre trabajadores y empresas no suelen tener en cuenta que la productividad es el principal factor de mantenimiento de la empresa y de los puestos de trabajo.

El aumento de productividad está ligado a un aumento de la producción o a la disminución de costes de la misma, que se obtiene mediante la inversión y la modernización de los bienes de producción, la mejora de la organización empresarial y el incremento de la capacidad técnica de los trabajadores.

La mejora en la inversión en bienes de producción se realiza facilitando la adquisición de los mismos, que en nuestro programa se materializa:

1.- Aumentando la disponibilidad económica de las empresas mediante:

- La disminución de las cargas administrativas de carácter formal (como los trámites Administrativos) y simplificando los procesos ante la Agencia tributaria.
- La disminución de las cargas impositivas, bajando el impuesto de sociedades y el IVA al 4% para los bienes de equipo.



- Facilitando el acceso a los créditos mediante el impulso del ahorro gracias a la disminución de los impuestos directos a los ciudadanos y al potenciar diversos fondos institucionales de ahorro como los de pensiones o de indemnización por cese de relaciones laborales.

Para el incremento de la capacidad técnica en **ENE** proponemos:

- Mejorar de forma manifiesta el modelo educativo y cultural con la medidas ya propuestas y **haciendo que la formación técnica se estandarice y homogenice mediante su dependencia exclusiva de los centros de formación oficiales de FPE** (excluyendo de esta tarea a las organizaciones empresariales y sindicales que tan nefastos resultados han dado).
- **Corresponsabilizando de las tareas de especialización a las empresas; obligándolas al pago de salarios a los trabajadores en prácticas.** La gratuidad de dicha mano de obra se ha manifestado no sólo injusta y desproporcionada para los trabajadores, sino perjudicial para ambas partes. A la empresa le sale más barato a corto plazo despedir y coger otro nuevo “aprendiz” que consolidarle en el puesto, pero a medio y largo plazo perjudica a la empresa, ya que con esos incentivos perniciosos nunca termina de tener una plantilla especializada y motivada (lo que redundará en una pérdida de productividad).

Para ello, **los contratos en prácticas deben de dejar de ser gratuitos, por lo que al tener un coste económico para la empresa, ésta procurará dotar al trabajador de la mejor formación posible y, una vez formado, procurará mantenerle en la misma con el fin de amortizar los gastos de dicha formación.**



En **ENE** proponemos la mejora de la organización empresarial para una mayor eficiencia de los procesos productivos, mejorando el aprovechamiento de las capacidades del personal que la componen. Nuestra propuesta consiste en:

- **Posibilitar la concentración de los periodos de actividad de la empresa facilitando el acceso a las jornadas continuadas** y el planteamiento de trabajo por objetivos de producción. Más horas de permanencia en una empresa no significan ni más productividad, ni mayores ingresos o beneficios.

Nuestro objetivo pretende disminuir el tiempo de permanencia en la empresa, lo que facilita la conciliación familiar, aumenta la moral del trabajador y su vinculación del mismo con los objetivos y la empresa. Por otra parte, se disminuyen los gastos de la empresa ya que, si se consigue la misma producción en menos horas, ahorra costes y aumenta su productividad.

Para ello pretendemos el incremento de empresas que se sumen a **realizar jornadas laborales continuadas, incentivándolas, en primer lugar, mediante una disminución de un punto en las contingencias comunes y medio punto en las cotizaciones por accidentes, y por otro lado, permitiéndolas el acceso a los planes de flexibilidad horaria.**

- **Desincentivar las largas jornadas laborales**, para ello, el **precio de las horas realizadas entre las treinta y cinco y las cuarenta horas semanales se incrementarían en un 20 %** con el objeto de estimular la reducción horaria laboral sin hacer una reducción legal forzosa con los objetivos antes señalados.



- **Fomentar el planteamiento organizativo y laboral por objetivos de producción.** Se propone indexar los complementos salariales a la productividad y al cumplimiento de objetivos y/o **permitir y facilitar el trabajo desde casa por medios informáticos de manera total o parcial, eliminando las cotizaciones por accidentes y hasta en dos puntos las contingencias comunes (si alcanza el ochenta por ciento de la jornada).**
- **La creación de los bancos de horas, facilitando la flexibilidad horaria en función de los ajustes productivos a la demanda y/o de los intereses de los trabajadores mediante reducciones o ampliaciones de jornadas/salarios.**

Esto permitirá reducir la actividad de la empresa, temporal o circunstancialmente, sin tener que efectuar reducciones de personal, evitando que en circunstancias temporales se tenga que desprender de personal cualificado, dando así tranquilidad y seguridad a los trabajadores.

Permitirá adaptar los calendarios laborales generales o particulares de los trabajadores, por ejemplo, permitiría ir acumulando horas *para librar un determinado día* o que toda la plantilla pudiese *coger un puente*. Además permite que los trabajadores, previo acuerdo, puedan hacer un acúmulo de horas para atender circunstancias extraordinarias de carácter privado.

Este mecanismo del banco de horas aumentará la productividad al evitar gastos fijos genéricos asociados a la apertura de la empresa y facilita el compromiso y la vinculación de los trabajadores con la empresa.



Para ello proponemos:

Creación de la jornada laboral ordinaria con una duración de 40 horas semanales, con flexibilidad horaria de 30, 35, 40 y 45 horas.

Se considerarán las treinta y cinco horas semanales la jornada de referencia para la fijación del precio de las horas trabajadas. **las cinco primeras horas que excediesen de las treinta y cinco, hasta las cuarenta horas, se abonarían un veinte por ciento (20%) más que las de referencia** y serán siempre exigibles por la empresa sin necesidad de acuerdo.

La reducción a treinta horas podría ser solicitada previa aprobación por los trabajadores de forma individual, o acordada por la empresa en caso de necesidades de ajuste a la demanda, sin límite temporal -en este último caso, debiendo la empresa abonar a los trabajadores el veinticinco por ciento (25%) de las horas no efectuadas-. En el caso de acuerdo con los trabajadores y a solicitud de los mismos, se puede hacer uso del crédito de horas acumuladas que se hayan acordado y que excedan de la jornada pactada sin abono del veinticinco por ciento citado.

La acumulación de horas podrá hacerse aumentando la jornada laboral hasta las cuarenta y cinco horas semanales. En el caso de ser requeridas por la empresa, deberán ser abonadas con un premio del treinta por ciento (30%) sobre el precio de la hora de la jornada de referencia, y si son compensadas con reducción horaria deberá abonarse el veinticinco por ciento correspondiente a dicha reducción.



En el caso de que dicha demanda de exceso de horas fuese realizada voluntariamente por los trabajadores de forma individual o colectiva, con el objeto de crear un saldo positivo de horas para uso particular o colectivo (previo acuerdo de las partes), estas horas se abonarían al precio de la hora de la jornada de referencia.

El saldo total de horas del debe o el haber no podrá exceder de las sesenta en cómputo semestral, salvo en el caso de necesidad por ajuste empresarial a la demanda, en cuyo caso podrá alcanzar las noventa.

- **Creación de dos jornadas laborales reducidas de trabajo a tiempo parcial, una corta y otra media. La corta sería de 20 horas en cómputo semanal y la media de 30 horas en el mismo cómputo, donde el precio de la hora de referencia serían las de 15 y 25 horas respectivamente** y podrían modificarse las jornadas en su cómputo semanal a 10, 15, 20 y 25 horas en la reducida corta y a 20, 25,30 y 35 horas en la media y con las mismas condiciones que para los contratos de jornada ordinaria.

Las jornadas reducidas nunca podrán incluirse en jornadas con rotación horaria y deberán realizarse en un máximo de cinco jornadas consecutivas, salvo que previamente se haya **acordado** contractualmente o mediante acuerdo interno entre trabajadores y empresa otro tipo de jornada **adaptado a la especial actividad de la empresa, siempre y cuando sea un tipo de jornada previsible e invariable en su frecuencia de actividad.**

La jornada reducida media podrá, con carácter fijo, acumularse en un mínimo de tres días consecutivos o dos



consecutivos y uno alterno. La jornada reducida corta podrá acumularse en un mínimo de dos días consecutivos.

En los trabajos a tiempo parcial el abono por reducción horaria lo sería del 30 %.

Jornada Laboral	Reducida J.O. +25% J.P. M/C +30%	Jornada de referencia 100%	Normal J.R.+20%	Amplia J.R. +30%
Ordinaria	30	35	40	45
T. Parcial Media	20	25	30	35
T. Parcial Corta	10	15	20	25

S

Se exigirá a las empresas el contar con medios de control horarios de entrada y salida del personal informatizados, normalizados e inalterables. Dichos registros serán enviados de forma automática a los servicios de inspección laboral. No podrán simultanearse los modelos de flexibilidad horaria y el de acumulación o banco de horas.

Se admitirán las denuncias a la inspección laboral con reserva de la identidad del denunciante para la empresa denunciada. En caso de evidente falsedad o temeridad, la propia inspección podrá sancionar administrativamente al denunciante mediante un expediente reservado.

La jornada laboral legal y su modelo, será vinculante para la Administración Pública, es decir, los funcionarios y trabajadores públicos no podrán tener jornadas diferentes a la del resto de los españoles.

En  creemos en TI.



¡PIENSALO, TU PUEDES DECIDIR!