

## Propuestas para una reforma laboral eficaz

El diálogo social ha sido de una gran importancia en el presente período constitucional de la historia de España y un instrumento básico para abordar procesos de reforma de manera consensuada, generar confianza e impulsar nuestro desarrollo económico y social.

Los empresarios siempre hemos expresado nuestro firme compromiso con el diálogo social y nuestra decidida voluntad de alcanzar acuerdos que mejoren la situación de nuestra economía y las condiciones de las empresas y trabajadores de nuestro país.

En unas circunstancias tan delicadas como las actuales, CEOE se reafirma en su voluntad de buscar el mayor nivel de consenso y aunar esfuerzos entre todos con la mayor intensidad posible para construir juntos el camino de la recuperación económica y del empleo y la salida de la crisis.

Hay que ser conscientes de que las grandes dificultades actuales nos exigen reformas de calado. Verdaderas reformas estructurales que consigan que las empresas españolas sean competitivas en los mercados y sigan el camino de las que ya se han abordado en los países con los que competimos.

Los problemas que nos afectan exigen medidas coherentes con su gravedad y que permitan hacerles frente con eficacia. No sirve cualquier reforma. La sociedad española nos exige ambición y altura de miras para enfrentarnos a una crisis que ya ha terminado con más de 300.000 empresas, especialmente pequeñas y autónomas, y ha hecho que la cifra de desempleo supere los 4 millones de trabajadores.

Los empresarios estamos formulando propuestas para modernizar y hacer más eficaz el mercado de trabajo y enfrentarnos, de esta forma, a las dramáticas cifras de paro que todos conocemos.

He aquí algunas de las más importantes:

**Contratación laboral.** España sufre dos problemas diferenciales respecto a otros países de nuestro entorno, menor volumen de empleo (y mayor desempleo) y temporalidad muy elevada. Ambos elementos están relacionados con la existencia de un mercado laboral muy segmentado en dos sectores: uno muy protegido y otro que tiene muy baja protección.

En el actual escenario de crisis, el empleo ha caído drásticamente, hasta alcanzar el paro un 19,5 %, a 31 de diciembre de 2009, según Eurostat.

En este contexto resulta necesario negociar:

- Escenarios de creación de empleo, siendo un objetivo perseguible que éste sea lo más estable posible. Para ello nos pronunciamos por un nuevo contrato indefinido y estable con una indemnización intermedia entre el temporal y el indefinido.
- La temporalidad estructural que requiera nuestro sistema productivo, debiendo preservarse en este sentido el uso racional del contrato temporal en la línea de otros países europeos.
- Mecanismos alternativos de flexibilidad como el tiempo parcial, entre otros. El contrato a tiempo parcial es esencial como fórmula de generación de empleo, por lo que debiera ser fomentado.
- La contratación laboral, en materia de costes de extinción y en causas y procedimientos administrativos y judiciales, debería homologarse a los demás países europeos con los que competimos.

**Medidas de control del absentismo laboral.** El absentismo en España es la causa principal de incumplimiento parcial de la jornada laboral contratada individualmente o pactada en un convenio colectivo.

Casi el 75 % del absentismo se concentra en la incapacidad temporal –baja de enfermedad- por contingencias comunes, desde el primer al decimoquinto día inclusive de la misma.

En consecuencia, CEOE quiere concentrar sus esfuerzos en este momento en la incapacidad temporal de los quince primeros días, y en este sentido propone:

- Que las Mutuas tengan la facultad de dar altas a efectos económicos en los mismos términos que el INSS y con similares garantías para el trabajador.
- Alternativamente, la supresión de la obligación empresarial del pago de la prestación de baja por enfermedad entre el cuarto y el decimoquinto día, como sucedía hasta 1992.

**Flexibilidad interna en la empresa.** CEOE propone negociar la mejora de la flexibilidad interna en la empresa, tanto respecto a las llamadas modificaciones sustanciales del contrato de trabajo como en lo que se refiere a la movilidad funcional y geográfica, siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a fin de dar una respuesta ágil a las necesidades derivadas de éstas.

**Flexiseguridad.** La Sociedad debe percibir que la mejor garantía de un empleo futuro no está tanto en unos costes de despido más o menos altos, como en la mejora de la empleabilidad de los trabajadores a través de una formación profesional adecuada a las necesidades de las empresas y un funcionamiento eficaz de los servicios públicos y privados de empleo. Todo ello, lógicamente, apoyado por políticas de protección social adecuadas.

**Intermediación privada en el mercado de trabajo.** La regulación actual prohíbe la existencia de agencias de colocación con ánimo de lucro.

CEOE considera que simultáneamente a la necesaria mejora de los Servicios Públicos de Empleo debe intensificarse la colaboración de los servicios privados, a cuyo efecto propone un urgente cambio normativo que haga efectiva la aplicación del Convenio 181 de la OIT, en vigor desde 1997, lo que requeriría la supresión de la prohibición expresa contemplada en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

**Reducción de costes por cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.** Para justificar la reducción de costes por cotizaciones empresariales al Régimen General de la Seguridad Social, pendiente de negociar, bastaría con recuperar el exceso de financiación empresarial por complementos de mínimos durante el período 2002-2009 (en torno a 4.000 millones de €), así como la separación de fuentes previstas en el Pacto de Toledo para las bonificaciones por contratación aplicadas desde el año 2006 (unos 2.900 millones de € en 2009), además de los 3.800 millones de € adscritos al Fondo de Prevención, a partir de los excedentes de Mutuas y los aproximadamente 4.600 millones de € de dotación al Fondo de Garantía Salarial.

Una reducción de las cotizaciones empresariales en el Sistema General por contingencias comunes generaría un aumento de los ingresos por cotizaciones (por creación y/o conservación de puestos de trabajo), lo que sumado a un ahorro en las prestaciones por desempleo, representaría para el conjunto del Estado un ahorro.

**Expedientes de Regulación de Empleo.** Quedan asignaturas pendientes en los procedimientos administrativos de los EREs que conllevan, para el despido colectivo por razones económicas, indemnizaciones que duplican o triplican las cantidades previstas en la Ley -20 días por año con un límite de doce mensualidades-. Resulta pues urgente modificar los procedimientos que elevan sustancialmente los costes, en los términos de los demás países europeos de nuestro entorno.

Además, resulta fundamental que la intervención del Juez en los despidos colectivos de esta naturaleza se limite a verificar la aplicación legal, en lugar de ser un intérprete de las decisiones empresariales que normalmente le resultan bastante ajenas.

Hasta aquí el resumen de las reformas que los empresarios consideramos necesarias para aumentar la competitividad de nuestras empresas, modernizar y agilizar el mercado laboral y enfrentarnos al dramático ascenso de las cifras de paro.

Unas reformas que sólo siendo decididas y ambiciosas podrán paliar una crisis de unas dimensiones hasta ahora desconocidas para la economía española e internacional.

Gerardo Díaz Ferrán  
Presidente de CEOE