

CONSIDERACIONES SOBRE LAS PROPUESTAS DE CEOE DE  
23 DE JULIO DE 2009, QUE HAN DETERMINADO LA RUPTURA  
EN ESTA FASE DEL DIALOGO SOCIAL

Elaborado a partir de las aportaciones realizadas desde los  
Gabinetes Económico y Jurídico de la Confederación Sindical de  
CCOO

Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO  
28 de julio de 2009

## **A modo de presentación**

La actitud de CEOE en el proceso de Dialogo Social y su decisión de presentar el documento de 23 de julio, después de más de dos meses de negociación pone en evidencia que ha hecho lo posible por impedir un acuerdo.

El día 24 por la tarde, el Grupo de Trabajo conformado por los representantes del Gobierno, CEOE, CCOO y UGT, certificaban el fin de esta fase del diálogo social.

Tras varios meses de negociaciones, la CEOE después de una trayectoria errática y contradictoria en su conducta y en la presentación de sus demandas, no ha querido o sabido expresar su voluntad de acuerdo, presentando a última hora una propuesta que es un giro radical al documento base sobre el que se venía trabajando.

El documento es una enmienda a la totalidad con la pretensión de reabrir toda la negociación situando temas, como el abaratamiento del despido, que de común acuerdo, habían quedado aparcados para favorecer el dialogo y aumentando sus exigencias en cuestiones tan sensibles como la reducción de cotizaciones sociales.

El documento base sobre el que se estaba negociando, tenia marcadas insuficiencias en materia de protección social para las personas, los sindicatos hemos insistido de manera reiterada, en la necesidad de ampliar el periodo de protección y que sea concebida como derecho subjetivo, así como elementos muy conflictivos como la propuesta de reducción de las cotizaciones sociales, pero la posición de la CEOE hizo imposible finalizar esta parte de la negociación.

Igualmente cobra especial importancia, los necesarios y urgentes cambios en el patrón de crecimiento de la economía española, que para CCOO es una cuestión prioritaria que se ha de abordar en los próximos meses.

Pero efectivamente la posición de CEOE ha buscado la imposición de un programa de máximos inasumibles para los sindicatos y para la sociedad española, que se resume en la obsesión por señalar las salidas a la crisis por la única vía de la reducción de los costes laborales con una sustancial descapitalización del sistema de seguridad social, como consecuencia y con la descausalización del despido junto a su abaratamiento.

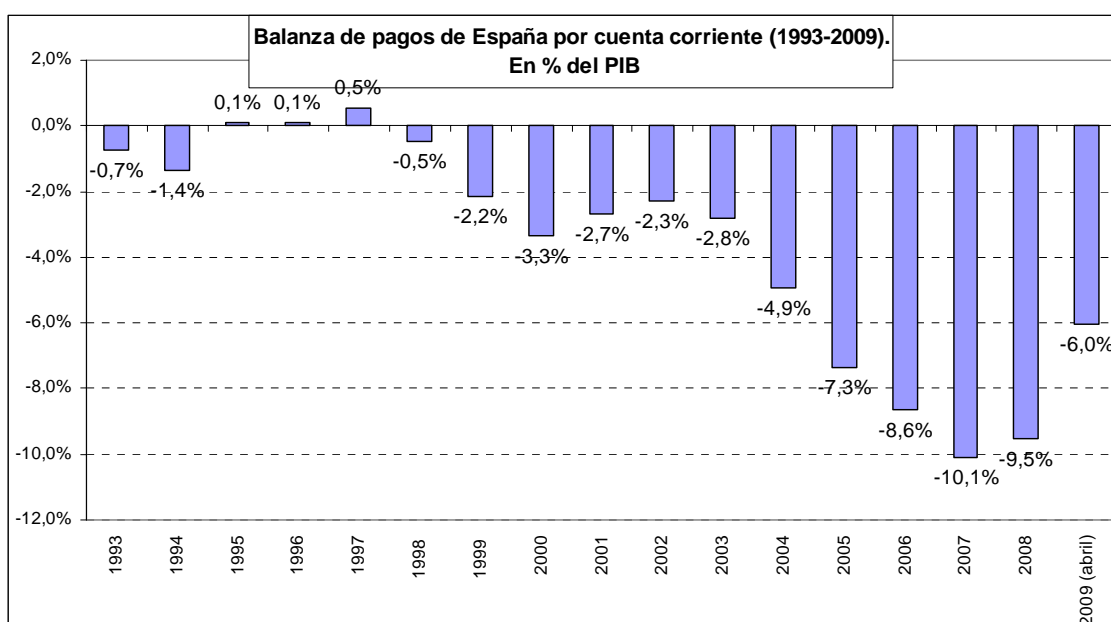
La CEOE con su actitud da la espalda a las salidas concertadas a la crisis y arruina esta fase de dialogo social, que es uno de los procedimientos clave para la articulación de iniciativas y medidas frente a la misma.

El trabajo que presentamos se ha realizado a partir de las aportaciones de los Gabinetes Económico y Jurídico de la Confederación Sindical de CCOO y tiene como finalidad realizar un análisis riguroso de las propuestas contempladas en el documento de CEOE.

## *Algunas reflexiones previas sobre los principales factores de competitividad de una economía*

La evolución de algunas variables de la economía española muestran un panorama difícil donde no solo se limitan las posibilidades de crecimiento a corto plazo sino que también se pueden ver restringidas seriamente las posibilidades de crear riqueza en un horizonte más largo, con muchas posibilidades de recaer demasiados esfuerzos sobre las personas menos favorecidas. El desequilibrado saldo con el exterior, el muy elevado endeudamiento interno y externo, la alta tasa de desempleo y los problemas del sistema financiero para normalizar su función de intermediación en la economía, son elementos todos ellos que lastran el presente y el futuro de la economía española.

Los malos resultados en la balanza de pagos reflejan una importante limitación del tejido productivo español para competir en el mercado interno y externo. En la anterior etapa de expansión se produjo una continua y muy intensa pérdida de cuotas de mercado, hasta alcanzar en la etapa 2006-2008 el mayor déficit con relación al PIB de la balanza por cuenta corriente de los países desarrollados (un máximo del -10,1% del PIB en 2007). Este comportamiento muestra un tejido productivo insuficiente en dimensión y calidad de los productos que, además de los problemas para generar riqueza como muestra la elevada tasa de desempleo, ha lastrado a medio plazo la necesidad de financiación de la economía española a la vista de los 3,9 puntos de PIB de saldo negativo de la balanza de rentas (intereses pagados a inversores extranjeros por activos nacionales en sus manos necesarios para conseguir la correspondiente financiación provocada por el saldo negativo en los intercambios con el exterior).



La mejora observada en los cuatro primeros meses de 2009, tanto en la balanza por cuenta corriente (de 9,5% a -6,0% del PIB) como en la de bienes y servicios (-6,3% al -1,4% del PIB) no permite consolidar una mejor perspectiva a medio plazo, al estar la evolución más apoyada en la reducción de las importaciones -en una parte no despreciable debido al descenso en el precio de los productos energéticos- que en la mejora de las exportaciones de mercancías y servicios (descenso del 23% en tasa interanual).

La intensa destrucción de empleo sufrida en los últimos dieciocho meses (1,5 millones de ocupados) ha estado acompañada de un mayor incremento en el número de desempleados (2,2 millones) debido al aumento de la población activa que se ha mantenido a pesar del cambio en la tendencia en el ritmo de actividad.

El sostenido porcentaje de trabajadores con contrato temporal en los momentos de mayor ritmo de actividad (superior al 33% del total) ha sido una característica del mercado de trabajo español que con la crisis se ha trocado, en concentrar las pérdidas de empleo en este segmento de trabajadores (la totalidad de los trabajadores asalariados: 1,2 millones) es una muestra adicional de las deficiencias del tejido productivo español que sigue mostrando problemas estructurales para mejorar su capacidad de empleo de calidad y, sobre todo, para afrontar un reto ingente: encontrar ocupación a 4,14 millones de personas.

La capacidad de competir de un país en una economía abierta como la española (las importaciones y exportaciones son el 43,7% del PIB) viene determinada por el precio y la calidad de sus productos, con una relación entre ambas variables donde el mayor valor añadido de los bienes y servicios producidos amplía los márgenes para fijar el precio final establecido. En todo caso, el precio de los bienes y servicios está determinado por la remuneración de los distintos factores: recursos naturales, trabajo y capital (incluido el beneficio), la tecnología disponible y la organización del proceso productivo. El coste unitario del producto, por tanto, está influenciado por la relación de los elementos enumerados y la mejora en la capacidad de producción de la economía española depende la aplicación de decisiones a corto, medio y largo plazo.

En una situación como la caracterizada se puede utilizar una perspectiva parcial, como la presentada en el documento de la CEOE, donde el foco se concentra fundamentalmente en la rebaja del coste del factor trabajo y de los tipos de gravamen en el Impuesto sobre Sociedades, al dar por hecho que el resto de los componentes tendrán un comportamiento eficiente no solo en la búsqueda de los intereses particulares sino también los generales, o como planteamiento alternativo, incluir en el análisis el conjunto de factores con influencia en el proceso productivo para mejorar comparativamente con otros países los precios de los bienes y servicios españoles a corto plazo, al tiempo que se inicia un proceso de mejoras que pueda mejorar la dimensión y calidad a medio plazo del tejido productivo español. Una combinación, por tanto, de bajada de los precios reales de los bienes y servicios españoles para competir a corto plazo con terceros países (en sustitución de la devaluación competitiva), a la espera de poder mejorar la productividad de la economía española y competir con productos de mayor calidad y valor añadido.

El coste laboral pagado por una empresa en España por el uso del factor trabajo es suma de la remuneración monetaria y en especie recogida en las nóminas, y de las cuotas sociales del empleador (entre 29,9% y 32,1% del salario en nómina). Una suma a la que añadir el coste del despido, si se produjera esta circunstancia. Desde el plano del empleador, el coste de modificar cualquiera de los componentes es idéntico, pero no es así para el trabajador (la repercusión es diferente según el componente) y tampoco para el funcionamiento las Administraciones Públicas. Para éstas últimas, con carácter general porque los ingresos públicos han reducido su recaudación de forma dramática (30% los principales tributos entre 2007 y 2009) con una previsión de déficit público en

2009 superior al 10% del PIB y, en particular, cuando alguno de los elementos tiene una asociación directa con el pago de las políticas públicas, como es el caso de las cuotas por contingencias comunes y accidentes de trabajo y su función financiadora de las políticas contributivas de la Seguridad Social.

### ***Comparación de la presión fiscal en España y la Unión Europea***

Una de las cuestiones a las que se hace mención cuando se analiza la situación de la economía española es la presión fiscal, al considerar algunas fuentes que es superior a la de los países de la Unión Europea. Por este motivo, conviene reseñar que según la última información comparada disponible referida a la presión fiscal de los veintisiete países miembros de la Unión Europea (2007) España está situada en el puesto decimotercero en el ranking, con unos ingresos públicos originados en tributos y cuotas sociales inferiores en 2,8 puntos del PIB a la media ponderada (37,1% frente a 39,8%). La relación de países con una presión fiscal superior a la española está compuesta por los esperados Dinamarca (48,7% del PIB), Suecia (48,3% del PIB), Bélgica 44,0% del PIB), Francia (43,3% del PIB), Italia (43,3% del PIB), Finlandia (43,0% del PIB), Austria (42,1% del PIB), Holanda (38,9% del PIB) y Alemania (39,5% del PIB), pero también por otros como Chipre (41,6% del PIB), Hungría (39,8% del PIB) y Eslovenia (38,2% del PIB).

En España, los impuestos que giran sobre la capacidad económica de las personas y las empresas tienen unos ingresos equivalentes al 13,4% del PIB, los impuestos sobre el consumo representan el 12% del PIB y las cuotas sociales el 12,2% del PIB<sup>1</sup>.

La mayor diferencia en presión fiscal se encuentra en la imposición indirecta (1,8% puntos menos del PIB), con algo más de la mitad del diferencial localizado en el IVA (1,0% del PIB).

El peso de la imposición sobre los tributos directos era muy similar a la media de la UE27 (13,4% frente a 13,6% del PIB) aunque es bastante probable que la distancia se haya ampliado en 2009, debido al mayor impacto comparado en España en la recaudación del Impuesto sobre Sociedades (descenso superior a los dos puntos del PIB) debido a la gran influencia de las operaciones inmobiliarias que se han desplomado en el último año.

La posición española en cotizaciones sociales es ligeramente inferior a la media ponderada de la Unión Europea (dos décimas del PIB por debajo) al haber obtenido en 2007 unos ingresos equivalentes al 12,2% del PIB frente al 12,4% de la UE27. En el volumen total, casi un punto del PIB corresponde a las políticas activas de empleo concretadas en bonificaciones a la contratación que no cabe considerar como costes laborales de las empresas porque han sido pagados por el Servicio Público Español de Empleo.

---

<sup>1</sup> Hay una diferencia de 0,5% del PIB en relación con la distribución detallada facilitada por EUROSTAT. Taxation trends in the European Union 2009.

## Sobre las medidas urgentes propuestas por CEOE para mejorar la competitividad de las empresas

### *Cotizaciones sociales*

En España hay cuatro tipos de cotizaciones sociales: contingencias comunes y accidentes de trabajo, desempleo, formación y FOGASA. La suma de todas las cuotas oscila entre el 35,35% y el 38,50 del salario bruto en nómina (contrato indefinido y temporal a tiempo parcial). La cuota del empleador oscila entre el 29,9% y el 32,10% y la del trabajador entre el 6,25% y el 6,40% del salario bruto en nómina. El total de los ingresos por cuotas sociales pertenece a la remuneración de los asalariados en la distribución factorial de la renta realizada bajo el criterio de la Contabilidad Nacional, aunque desde el punto de vista empresarial la cuota del empleador forma parte de los costes laborales por el uso del factor trabajo.

El hecho de formar parte de la remuneración de asalariados en términos agregados y la posibilidad de identificar quien realiza la aportación permite a diferencia de los tributos, atribuir una función finalista a las cuotas.

La legislación actual establece que las cuotas por contingencias comunes y accidentes de trabajo son básicamente la fuente de financiación del segmento contributivo de la Seguridad Social (pensiones, incapacidad temporal y maternidad), mientras que las prestaciones universales se financiarán mediante impuestos generales. El proceso de separación de fuentes de financiación para el pago de los complementos a mínimos con impuestos generales está marcado en un horizonte temporal máximo de doce años desde la última modificación de la norma en este terreno, como consecuencia del Acuerdo de Pensiones de 2001, aunque el ritmo en la elevación en el gasto en complemento por mínimos y de aportaciones del Estado mantenido en los últimos tres años no señala un horizonte de cumplimiento de las obligaciones en los plazos establecidos.

<b>Financiación de los Complementos a mínimos de las pensiones contributivas de la Seguridad Social</b>					
	coste total	aportación Estado		cuotas sociales	
		millones	%	millones	%
2000	3.999,7	97,9	2,4%	3.901,8	97,6%
2001	4.010,7	97,9	2,4%	3.912,8	97,6%
2002	4.187,9	306,4	7,3%	3.881,6	92,7%
2003	4.133,3	606,4	14,7%	3.527,0	85,3%
2004	4.004,7	906,4	22,6%	3.098,4	77,4%
2005	4.396,4	1.206,4	27,4%	3.190,1	72,6%
2006	4.802,8	1.506,4	31,4%	3.296,5	68,6%
2007	5.287,2	1.806,4	34,2%	3.480,9	65,8%
2008	5.817,0	2.106,4	36,2%	3.710,6	63,8%
<b>2009 (inicial)</b>	<b>6.503,6</b>	<b>2.406,8</b>	<b>37,0%</b>	<b>4.096,9</b>	<b>63,0%</b>
2003-2009	57,3%	296,9%		16,2%	

Elaboración propia a partir de liquidaciones la Seguridad Social

El resto de las cuotas sociales no tienen una relación marcada legalmente aunque en la práctica la cuota por desempleo y formación estén incluidas en el presupuesto del Servicio Público Español de Empleo y la cuota del Fondo de Garantía Salarial estén el organismo del mismo nombre, entre otras cuestiones porque varias de ellas (desempleo

y FOGASA) cumplen una función anticíclica que relaciona inversamente la evolución de los ingresos y los gastos.

Realizadas estas precisiones conceptuales, la rebaja de un punto de la cuota social del empleador se valora entre los 2.100 y 2.600 millones de euros al año<sup>2</sup>, con repercusión en un descenso del coste laboral para el empresario, una pérdida en la remuneración de los asalariados medida en la distribución de renta por factores en Contabilidad Nacional y una bajada en los ingresos de las Administraciones Públicas.

<b>Argumentos recogidos en el documento de la CEOE para solicitar una reducción de costes por cotizaciones empresariales a la Seguridad Social concretada en la cuota por contingencias comunes que afecten al Régimen General</b>	
Motivos	Millones de euros
Exceso de financiación de complemento por mínimos 2002-2009	3.999,26
Bonificaciones contratación desde 2006	2.908,00
Fondo Prevención de excedentes de Mutuas Accidente de Trabajo	4.595,63
Dotación FOGASA	4.595,63
<b>Total</b>	<b>15.302,89</b>

La presentación de la demanda de una rebaja estructural de la cuota del empleador (seis puntos de la cuota del empleador por contingencias comunes), a partir de una presunta mayor aportación de años precedentes (15.302,80 millones según los autores) se superaría a partir del primer año, con el inconveniente de las graves repercusiones sobre la estabilidad financiera de la Seguridad Social a medio plazo. Por otra parte, la metodología utilizada por la CEOE para el cálculo de algunas partidas es contradictoria con su argumentación, al haber sido en la práctica las bonificaciones a la contratación, una rebaja de la cuota del empleador que, durante los años de expansión, se financiaba con el excedente del Sistema Público Español de Empleo obtenido con las aportaciones de los trabajadores ocupados, dado que como se ha mencionado en el párrafo anterior todas las cuotas sociales forman parte de la remuneración de los asalariados.

El coste de los programas de fomento de empleo mediante bonificaciones a la contratación, muy concentradas en la transformación de contratos temporales en indefinidos, ha acumulado un coste de 23.776,05 millones de euros en el periodo 1998-2008 (3 puntos del PIB), con una repercusión media de una rebaja entre 0,7 y 1 punto de la cuota social del empleador.

---

<sup>2</sup> La base de cálculo utilizada es 2008. En 2009 muy probablemente el valor se reducirá.

**Programas de fomento de empleo  
Bonificaciones cuotas Seguridad Social**

	millones	% PIB	puntos c. Comunes
1998	1.295,18	0,24%	0,7%
1999	1.714,69	0,30%	0,9%
2000	1.714,09	0,27%	0,8%
2001	1.614,32	0,24%	0,7%
2002	1.831,80	0,25%	0,7%
2003	2.077,92	0,27%	0,8%
2004	2.336,12	0,28%	1,0%
2005	2.657,65	0,29%	0,9%
2006	3.060,10	0,31%	1,0%
2007	3.237,05	0,31%	1,0%
2008	2.237,14	0,20%	0,9%
<b>1998-2008</b>	<b>23.776,05</b>	<b>3,0%</b>	
Coste para el SPEE mediante transferencia a la Seguridad Social			
Elaboración propia			

### *Impuesto de Sociedades*

En torno a la propuesta del Gobierno de reducir temporalmente “durante tres años” en cinco puntos el impuesto de sociedades para empresas de menos de 25 trabajadores y facturación inferior a 5 millones de Euros, pese a que no ha sido un elemento de confrontación central en el proceso de dialogo social, si conviene para valorar su alcance, reflejar algunas consideraciones en relación con la configuración de este impuesto.

La rentabilidad del capital invertido medido en beneficios distribuidos y fortalecimiento de la situación patrimonial es un elemento clave en las decisiones de las empresas. En este ámbito, el pago del Impuesto de Sociedades es un factor con influencia en el resultado final, aunque cualquier análisis no debe olvidar las necesidades del modelo social de mercado en vigor donde el sector público juega un papel importante al provisionar y financiar políticas a los ciudadanos y empresas.

La no disponibilidad de información actualizada del Impuesto sobre Sociedades dificulta seriamente realizar un análisis en profundidad de la actual situación.

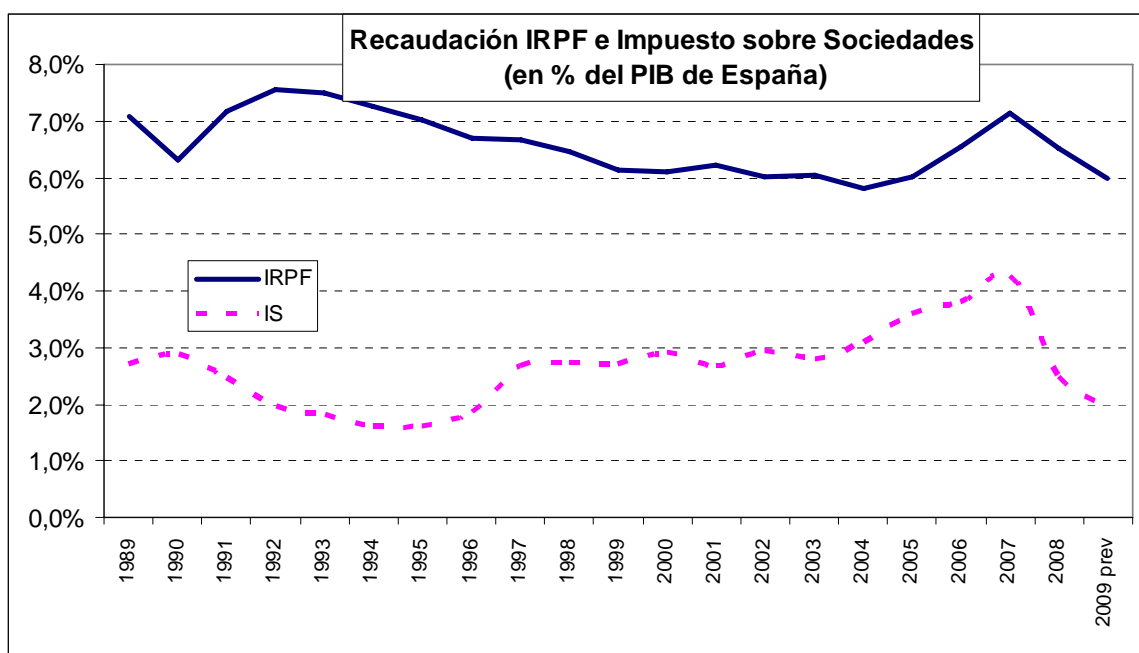
La recaudación del Impuesto de Sociedades durante la anterior etapa expansiva alcanzó niveles muy difíciles de igualar hasta superar el 4,0% del PIB en 2007. La proliferación de las operaciones inmobiliarias fueron un factor determinante en este comportamiento que se puede calificar de extraordinario. Su hundimiento ha afectado al Impuesto de Sociedades, al igual que a otros muchos, y la previsión de recaudación en 2009 difícilmente llegará al 2% del PIB.

El Impuesto ha visto reducido sus tipos de gravamen desde 2003 (del 35% al 30% el tipo general y del 30% al 25% el especial para las pequeñas empresas). El coste de las medidas puestas en práctica es difícil de calcular al tener que aislar el efecto del descenso en el nivel de actividad y las rebajas normativas.

La Memoria de la Administración Tributaria 2006, la última publicada oficialmente, recoge los datos del ejercicio fiscal 2005. El número de sociedades con ingresos

inferiores a 10 millones de euros eran el 31,6% del total y su tipo efectivo antes de la rebaja aprobada, era del 22,5%, de manera que probablemente se haya reducido hasta el 16-17%. Con la precisión que el resultado contable neto acumulado de las empresas con ingresos situados entre 0 y 10 millones de euros fue de -48,5 millones de euros, de manera que una buena parte de los ubicados en el tramo no realizó aportación al impuesto.

En este terreno conviene recordar la escasez de recursos humanos disponibles para realizar tareas de inspección y, por tanto, las limitaciones comprobadas en el control de la aplicación de modificaciones en el Impuesto.



Por tanto, pese a la dificultad derivada de la ausencia de datos oficiales actualizados, el alcance de esta medida, vinculada por el Gobierno al mantenimiento del empleo durante tres años, sería probablemente limitado.

No obstante, la CEOE pretende ir más lejos desvinculando esta reducción de carga fiscal de cualquier compromiso en materia de empleo.

### ***Política de vivienda***

Por otra parte, uno de los elementos principales para ampliar y diversificar el tejido productivo español es disuadir las operaciones inmobiliarias como destino principal de las inversiones en España, hasta alcanzar una dimensión similar a la de los países más desarrollados de la Unión Europea.

La política de vivienda aplicada en las últimas décadas no ha podido evitar un incremento desmesurado en los precios de la propiedad y el alquiler, incluso, ha podido empujar la burbuja inmobiliaria de la última década. La mayoría de los expertos en la materia consideran que el elevado coste de la deducción en el IRPF para la compra de

vivienda (alrededor de 6.000 millones de euros) se ha trasladado al precio final de los inmuebles con escasas ventajas para los compradores. Desde esta experiencia, no parece conveniente retornar sobre viejos hábitos, tal y como propone el documento de la CEOE que incluso propone aumentar la deducción por compra de vivienda, y diseñar una política pública con objetivos más ambiciosos en el acceso a la vivienda en régimen de alquiler, con objeto de satisfacer la demanda, rebajar el esfuerzo de los beneficiarios y fomentar la rehabilitación.

### ***Inversiones en infraestructuras***

Las distintas administraciones públicas que componen el sector público español han realizado un ingente gasto de inversión en infraestructuras físicas, fundamentalmente de transporte, que ha mejorado significativamente el stock inicial. En la situación actual de importante desfase presupuestario es conveniente ser todavía más cuidadoso que nunca en la elección del volumen y destino del gasto, dirigiéndolo hacia aquellos proyectos con una elevada eficiencia a medio y largo plazo y, si es posible, con capacidad de crear empleo. Desde este planteamiento, no es deseable abordar cualquier proyecto por el mero hecho de gastar dinero y, como ejemplo, priorizar los proyectos de mejora del transporte de mercancías por ferrocarril, dentro del marco de propuestas de CCOO y UGT en relación con el Plan Estratégico de Infraestructuras de Transporte (PEIT).

### ***Normalización de la intermediación financiera***

Sin perjuicio de la existencia y utilidad de las líneas ICO abiertas y de las que puedan generarse, el excesivo peso de los préstamos relacionados con operaciones inmobiliarias en los balances de las entidades financieras, junto con el riesgo asociado a su impago, en especial, de los promotores inmobiliarios, ha limitado seriamente la capacidad de bancos y cajas de ahorro para mantener y generar crédito. Después de las medidas adoptadas para recuperar la confianza de los depositantes e inyectar liquidez con objeto de evitar el colapso financiero, es preciso abordar una nueva etapa donde se incremente el capital de las entidades financieras que les permitan recuperar poco a poco la normalidad necesaria para conseguir un funcionamiento más adecuado de las relaciones económicas.

Con este objetivo, es muy importante poner en marcha el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB) al permitir obtener mejores resultados que la ampliación de créditos del ICO; un organismo que en la actualidad tiene limitaciones para poder abordar una tarea de esa envergadura.

### **En torno a la mejora de los Servicios de Empleo**

El Convenio 181 de la OIT permite la existencia de agencias privadas de colocación con ánimo de lucro, pero igualmente permite a los Estados Miembros determinar el régimen jurídico de las agencias de colocación, por tanto es conforme al Convenio de la OIT que un Estado miembro exija que las agencias de colocación no tengan ánimo de lucro, como también lo contrario.

Nuestra legislación las prohíbe en el art. 16 del ET, por lo que para su autorización se necesita una reforma de este precepto. La CEOE propone una reforma de este artículo sin negociación con CCOO y UGT.

Por otra parte, es preciso reforzar la estructura de los Servicios Públicos de Empleo como condición necesaria, aunque no suficiente, para mejorar su gestión (el ratio de empleados de estos servicios sobre los usuarios de los mismos en España es de 1:180 frente a una media de la UE de 1:100)

### **Sobre las medidas en relación con los EREs**

Se pide el incremento de la bonificación en la cotización empresarial a la Seguridad Social en los supuestos de regulaciones temporales de empleo al 100% (actualmente 50%) durante 240 días (igual que actualmente).

Conforme el RDL 2/2009 la vigencia de la bonificación es hasta diciembre de 2009, pudiéndose prorrogar previa consulta a los agentes sociales. La CEOE pretende que se mantenga, incrementando la bonificación al 100%, mientras subsista el riesgo de incremento de los expedientes de extinción, es decir no de fijo periodo temporal limite para la medida.

### **Medidas sobre absentismo laboral**

El nivel de absentismo puede incidir en el coste laboral del empresario pero sobre todo, su incidencia se debería medir en su repercusión sobre la productividad aparente del factor trabajo (la baja de un trabajador puede ser suplida por la mayor actividad del resto).

Las bajas temporales de los trabajadores por enfermedad común, profesional o accidente de trabajo son un derecho del trabajador ante una situación sobrevenida que con el paso del tiempo han contado con una cobertura económica, que oscila dependiendo de la duración y de la empresa. Esta contingencia tiene repercusión en los costes laborales del empresario y la organización de la empresa, además de en los gastos de la Seguridad Social cuando supera los quince días.

El acceso y la finalización de la prestación en su apartado laboral y económico, es decir el alta y la baja, viene dada por el médico de familia del trabajador ubicado en el Servicio Regional de Salud donde tiene la residencia el beneficiario. Las Mutuas de Accidente de Trabajo son los organismos pagadores de la prestación de aproximadamente la mitad de los trabajadores y tienen la posibilidad de participar en el proceso facilitando atención médica adicional a la del Sistema Nacional de Salud, a la vez que elevan solicitudes de alta dirigidas al médico de familia. El cambio de este procedimiento con el traslado a los médicos de las Mutuas de la potestad de conceder el alta médica, tal y como propone CEOE, rompería el control médico del proceso y dejaría en manos de una parte con intereses mercantiles una decisión con repercusión directa en la salud del trabajador, con la peculiaridad de alcanzar una situación donde se produce un desdoblamiento de un mismo acto entre la relación laboral (potestad del médico de familia) y la percepción de la prestación económica (potestad del médico de la Mutua).

Las estadísticas oficiales elevan el coste público de la prestación por incapacidad temporal en 7.306,72 millones de euros en el ejercicio 2007, con un detalle de su distribución territorial en donde se observan desviaciones no menores según territorio.

No existen estadísticas fiables sobre el coste los procesos de incapacidad temporal en los primeros catorce días del proceso, en la actualidad a cargo de la empresa, pero su coste es evidentemente decreciente.

Para reducir el absentismo laboral, la CEOE propone, sin negociación con CCOO y UGT, la adopción de dos medidas que tienen poco que ver con la reducción del absentismo, en particular la segunda.

- Actualmente sólo el INSS tiene competencias para extender altas médicas a los exclusivos efectos de las prestaciones económicas. La CEOE, dudando de la capacidad de control del INSS, pretende otorgar esta competencia a las Mutuas.
- Hasta la modificación del art. 129 de la Ley General de la Seguridad Social por el art. 6 de la Ley 28/1992, el INSS abonaba el subsidio por Incapacidad Laboral Transitoria (hoy incapacidad temporal) desde el 4º día. Tras la reforma las empresas lo pagan desde el 4 al 15. La CEOE propone volver a la situación previa a la reforma de 1992.

Esta medida propuesta por CEOE en modo alguno supone mayor control del absentismo laboral, sino una mera reducción de costes empresariales. Hay que tener en cuenta que España es uno de los países europeos donde los empresarios han de pagar durante menos tiempo el importe de la incapacidad temporal.

### **Sobre prevención de riesgos laborales**

Sólo se incluyen referencias al Acuerdo entre Gobierno y los interlocutores sociales sobre el 2º Plan de Acción de la Estrategia Española de Seguridad y salud en el trabajo para el periodo octubre 2008-junio 2009.

## **SOBRE LAS ACTUACIONES DE CARÁCTER ESTRATEGICO QUE PROPONE CEOE PARA EL DESARROLLO DE LA ECONOMIA SOSTENIBLE**

### **Sobre los ámbitos del Dialogo Social Reforzado.**

CEOE apuesta por mantener un procedimiento exclusivo de información y consulta, frente a la posición sindical de apostar, especialmente en un marco de necesidad de reformas estructurales como el actual, de abordar estos ámbitos de dialogo social mediante procedimientos de concertación.

### **Negociación del sistema de contratación temporal**

Se parte de una afirmación errónea, la existencia de dos sectores en el mercado laboral, uno muy protegido (trabajadores con contratos indefinidos) y otro que tiene poca protección (trabajadores con contrato temporal). Tal afirmación es inexacta. El Estatuto de los Trabajadores establece un sistema de contratación temporal causal, con mecanismos claros para evitar la temporalidad, como el encadenamiento de contratos, la protección frente al fraude de ley en la contratación, la conversión del contrato temporal en indefinido. El problema no es la regulación legal en la contratación temporal, sino las practicas empresariales de continua infracción y menosprecio de la normativa en contratación temporal, y el escaso interés de los trabajadores por acudir a la protección judicial desde la supresión de los salarios de tramitación por la Ley 45/2002, por haberse reducido considerablemente el importe de las condenas en los supuestos de los despidos improcedentes.

Bajo esta premisa, la CEOE propone una negociación para:

1.- Desregular los requisitos que actualmente establece el art. 12 del ET en relación con el contrato a tiempo parcial (distribución de la jornada, interrupciones en jornadas partidas, horas extraordinarias, conversión del contrato en tiempo completo, derecho de información, horas complementarias).

La actual regulación del contrato a tiempo (RDL 15/98), salvo modificaciones por la **Ley 12/2001** en determinados aspectos puntuales, como su duración en relación con el contrato a tiempo completo y el régimen de horas complementarias, es fruto de un Acuerdo entre CCOO, UGT y el Gobierno. La CEOE nunca aceptó dicho acuerdo y ya consiguió las reformas a las que hemos aludido. Por lo que, con su actual propuesta, recupera su posición a favor de un cambio profundo en el régimen del contrato a tiempo parcial para hacerlo disponible a la voluntad organizativa empresarial.

2.- Reducción de los costes por despido en los contratos indefinidos, distinguiendo los despidos disciplinarios de los objetivos y colectivos. (Aunque no se concreta la propuesta, claramente se pide la reducción de las indemnizaciones por despido actualmente fijadas por el Estatuto de los Trabajadores).

3.- Igualmente, aunque sin concretar propuestas, se pretende modificar los procedimientos y las causas actualmente reguladas en el Estatuto de los Trabajadores en relación con las distintas figuras de la extinción de los contratos de trabajo.

Así, se señala que debe distinguirse en materia de coste de extinción de los contratos, las causas que son imputables a la empresa (despidos disciplinarios y objetivos declarados improcedentes, cuya indemnización es de 45 días por año, a excepción de los despidos objetivos improcedente en los contrato para el fomento de la contratación indefinida que es de 33 días) y las que no lo son (despidos objetivos procedentes y despidos colectivos, cuya indemnización legal es de 20 días año), para añadir que a efectos de causas y procedimientos debería homologarse nuestra legislación a la de demás países europeos.

Pues bien, analizando el contenido de esta propuesta, que hay que poner en relación con lo manifestado reiteradamente por la CEOE en las Mesas de Negociación, lo que encierra es una reducción del importe de la indemnización de los despidos y la limitación del control judicial de las decisiones extintivas acordadas por la empresa, de forma que el Juez sólo pueda entrar a examinar el cumplimiento de los aspectos formales de los despidos, pero sin competencia para valorar si las causas alegadas por la empresas, en lo despidos por razones económicas, técnicas , organizativas o de producción, son o no adecuadas, es decir se pretender afectar de forma significativa el derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador frente a las decisiones extintivas de sus contratos laborales.

El llamamiento de la CEOE a la homologación de nuestra legislación en materia de extinción de los contratos a la legislación europea, no es sino una burda justificación para solicitar lo ya indicado, no hay legislación homogénea a nivel europeo en materia de extinción de contratos, no son procedimientos comparables, y así en aquellos países con menor intervención judicial o administrativa hay mayor presencia sindical, menores indemnizaciones suele ir unidas a mayores garantías de los trabajadores.

### **Negociación de la reforma de la negociación colectiva y su transferencia al ANC**

Aunque sin concretar propuestas, se propone el inicio de negociaciones para la reforma de la negociación colectiva, abordando la estructura de la negociación colectiva para simplificarla y establecer el reparto por materias. Reiteradamente la CEOE ha indicado que la jornada y salarios deben negociarse en la empresa. La CEOE insiste en cambiar el carácter normativo del convenio, pieza básica para eliminar la ultra-actividad de los convenios colectivos.

### **Negociación sobre flexibilidad interna en la empresa**

Aunque sin concretar propuestas, se propone el inicio de negociaciones para reformar la actual regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores sobre flexibilidad interna derivadas de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, (movilidad funcional y geográfica, modificaciones sustancias de los contratos, descuelgues salariales, etc....), a fin de dar una respuesta ágil a las necesidades de las empresas.

En tanto que en el apartado 14, se analiza el papel de la Autoridad Laboral, hay que entender que el llamamiento a la agilidad que se hace en este apartado, afecta de forma

directa a los procesos de negociación con la representación de los trabajadores, cuya intervención en los términos que se contempla en la regulación actual, es cuestionada por la CEOE. Por tanto lisa y llanamente estamos ante un intento de reforzamiento del poder empresarial.

### **Negociación sobre simplificación de los procedimientos administrativos y resolutorios**

Se propone el inicio de negociaciones en septiembre para reformar el papel de la Autoridad laboral, concretando que las modificaciones deben suponer simplificarlo o suprimirlo.

Actualmente, el Estatuto de los Trabajadores sólo reconoce la intervención de la Autoridad Laboral en los procesos de movilidad geográfica, y en este caso es mínima, pues su competencia se limita a ampliar el periodo de incorporación (art. 40), en los expedientes de suspensión de los contratos (art. 47) y en los despidos colectivos (art. 51).

Con esta propuesta, CEOE incide en su postura de afianzar la capacidad de disposición del empresario sobre el contrato laboral, tratando de impedir el control de la Autoridad Laboral, y por deriva de los representantes de los trabajadores. La CEOE siempre ha manifestado su disconformidad con el actual procedimiento de despidos colectivos, afirmando que la intervención de la Autoridad laboral y los representantes de los trabajadores incrementa excesivamente el coste de la indemnización por despidos colectivos.

### **ETTs y Agencias de Colocación**

En este apartado la CEOE propone reformas legales sin negociación con CCOO y UGT. Reformas que afectan:

- A la autorización de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro (art. 16 del ET), reiterando lo ya pedido en el apartado III.2. del documento
- A las ETTs (art. 16 del ET y Ley y reglamentos que regulan las ETTs)

Amparándose en la Directiva 2008/104/CE, se pretende suprimir las restricciones actualmente previstas en el derecho español a la actuación de las ETTS y la transposición inmediata de la Directiva, pero lo cierto es que el plazo para adaptar la Directiva a la legislación española se extiende hasta el 5 de diciembre de 2011, por lo que aún quedan más de dos años para agotar dicho plazo.

Por otra lado, art. 5 de la Directiva permite las restricciones o prohibiciones al recurso a la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal, cuando se establezcan por razones justificadas de interés general relativas, sobre todo, a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a las exigencias en materia de salud y seguridad en el trabajo o a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y de evitar posibles abusos.

Todas las restricciones actualmente previstas en el derecho español (art. 8 de la Ley de 14/1994 de ETT y disposición adicional cinco de la Ley 30/2007, de contratos del

Sector Público) están justificadas por razones de interés general, por lo que la Directiva no exige su supresión.

También quieren reducir la indemnización por terminación de contratos de 12 a 8 días para igualarla a la contemplada como regla general para la extinción de los contratos temporales.

Lo que si es una exigencia de la Directiva 2008/104/CE, es la de modificar nuestra legislación para reforzar los derechos de los trabajadores puestos a disposición y su computo para los procesos electorales en las empresas.

### **Pacto de Sanidad y Sistema Nacional de Atención a las Personas en situación de Dependencia**

En estas materias pocas novedades aporta la propuesta de CEOE más allá de insistir en la participación de la iniciativa empresarial privada en el desarrollo de ambas cuestiones.

### **Compromiso fiscal**

Las propuestas de CEOE en el resto del documento, no tienen reparo en solicitar medidas de gasto público para dinamizar la economía, de reducción de ingresos en cotizaciones sociales, o reducciones fiscales directas selectivas.

Sin embargo, reiteran aquí una exigencia de compromiso del Gobierno para no incrementar la presión fiscal a través de impuestos de sociedades, actividades económicas, plusvalías e IVA. No mencionan en este documento el IRPF, pese a ser el impuesto al que están sujetos muchos empresarios individuales y el conjunto de la población asalariada.

Lo anterior pese a la menor presión fiscal global existente en España en relación con la UE 27 y, por supuesto, con la UE 15.

**Este trabajo de análisis y consideraciones sobre el documento de CEOE de 23 de Julio es un primer avance que será complementado para las reuniones de los órganos de dirección que se realizaran en el mes de septiembre.**