



LA POSTURA DE LOS EMPRESARIOS

La CEOE exige unir la subida salarial a la productividad

Propone que el coste del despido sea de 20 días por año trabajado

I. G. de Molina / R. Carvajal

MADRID—Juan Rosell recibió ayer el respaldo unánime de la junta directiva de la CEOE por su gestión en las negociaciones de la reforma laboral. La patronal continuará su diálogo con las centrales, pero sólo sobre el pacto salarial hasta 2014. En esta cuestión, alerta de que está «fuera de contexto» el objetivo vigente de subir las nóminas entre el 1,5% y el 2,5%. Por eso mantiene su propuesta de congelación salarial en 2012 y 2013. No obstante, estaría dispuesta a llegar a un alza de medio punto. Mientras, los sindicatos apuestan por subidas inferiores al 1% del IPC previsto para 2012. Además, la CEOE ha puesto negro sobre blanco su «hoja de ruta» para la reforma laboral, que defenderá ante el Gobierno. El informe, al que ha tenido acceso LA RAZÓN, tiene una extensión de 10 páginas. En el mismo, los empresarios ligan las subidas salariales a la productividad y no a la inflación. Esta fórmula es compartida por el presidente del Ejecutivo. Además, la patronal considera al coste del despido como la principal barrera para la contratación indefinida. Por eso insiste en proponer un único contrato indefinido, con una indemnización de 20 días por año.

infraestructuras que funcionan
902 301 015
abertis.com

abertis

Esta reivindicación no tendrá en el seno del Gobierno la misma acogida que la anterior. Cristóbal Montoro ya ha avisado de que no se retocará el coste del despido. Los puntos principales del documento son los siguientes:

Mercado laboral

■ **Contratación.** Se deben unificar en una sola modalidad los contratos indefinidos, con una indemnización máxima por despido improcedente de 20 días por año trabajado y un tope de 12 mensualidades. Hay que incentivar su uso mediante la conversión de temporales en fijos. No hay que penalizar la contratación temporal justificada, sino facilitarla a través de Empresas de Trabajo Temporal. Hay que descausalizar por negociación colectiva la contratación temporal para que pueda verse una duración máxima de los temporales sin necesidad de que el empresario tenga que alegar una causa temporal para el mismo. Se debe redefinir el contrato de obra y servicio

y su duración máxima. Hay que permitir la realización voluntaria de horas extras y fomentar el contrato a tiempo parcial indefinido. El de formación debe ajustar la edad del trabajador a la realidad del paro juvenil.

■ **Flexibilidad Interna.** Hay que aumentar hasta un 15% el porcentaje de jornada que podrá distribuirse irregularmente y modificar las condiciones del trabajo.

■ **Despido.** Hay que generalizar la indemnización por despido improcedente, en cualquiera de sus modalidades, a 20 días por año trabajado, con un tope de 12 mensualidades. Hay que reconducir el papel de la autoridad laboral en los despidos colectivos, mediante la eliminación de la actual autorización. Hay que modificar los límites que determinan el carácter individual o colectivo del despido objetivo. Hay que aclarar la previsión de pérdidas en despidos por causas económicas. Hay que moderar el impacto de las nuevas medidas de encarecimiento de los ERE extintivos en empresas con beneficios, que afecte a trabajadores con más de 50 años de edad.

■ **Implantación del Fondo de Capitalización.** Se debe reforzar el actual sistema por desempleo y las políticas activas de empleo.

LAS CLAVES

- 1 Despido**
Generalizar el improcedente, en cualquiera de sus modalidades, a 20 días por año trabajado.
- 2 Productividad**
Vincula las futuras subidas de las retribuciones a la evolución de la productividad.
- 3 Baja**
Propone que el sistema público pague las bajas desde el 4º al 15º día de la misma.

De izquierda a derecha, Jesús Terciado, presidente de CEPYME; Juan Rosell, presidente de la CEOE; José María Lacasa, secretario general, y Arturo Fernández, presidente de CEIM

Seguridad Social

■ **Cuotas.** Hay que reducir las empresariales, rebajar la actual tarifa de primas de cotización por contingencias profesionales y culminar la separación de las fuentes de financiación de la Seguridad Social. Además, hay que impulsar mejoras en la gestión del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, bajo los principios de solvencia y rentabilidad de las inversiones.

Absentismo y mutuas

■ **Bajas por enfermedad.** Hay que suprimir la obligación empresarial del pago de la prestación durante los días de baja del 4º al 15º. Hay que cumplir el mandato legal que faculta a las mutuas a gestionar la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes (ITCC) y reconocer la legitimación de la empresa en las mismas.

■ **Absentismo.** Hay que introducir cláusulas reguladoras del control de las ausencias por ITCC.

■ **Mutuas.** Hay que redactar una nueva ley que regule las mutuas, en la que se mantenga su carácter privado, se garantice su función como entes colaboradores en la gestión de la Seguridad Social, se

Del 4º al 15º día de baja

por enfermedad debe correr a cargo del sistema público de salud y no de las empresas como hasta ahora.

Hasta 15% debe aumentar

el porcentaje de jornada que podrá distribuirse irregularmente por parte del empresario.

A partir de 50 años

A las empresas con este grupo de trabajadores se les debe moderar el encarecimiento de los ERE.

mejore su papel en el control de la ITCC y se permita la privatización de las entidades especializadas en prevención.

Negociación colectiva

■ **Ultraactividad.** La continuidad de los convenios más allá de su vigencia inicial debe tener una extensión temporal determinada. Hay que extender el descuelgue salarial a todas las materias del convenio, fomentar el papel de la negociación colectiva para prevenir la inaplicación temporal de lo pactado en un convenio y poder negociar un convenio de empresa durante la vigencia del sectorial. Se debe eliminar el carácter obligatorio de los arbitrajes y la extensión obligatoria de los convenios colectivos.

■ **Salarios.** Deben evolucionar de acuerdo a la productividad. Para ello, hay que atender la producción o ventas de la empresa, beneficios, situación general de la economía y la evolución de los costes de los países competidores...

Huelga e igualdad

■ **Huelga e igualdad.** Se deberían salvar las disfunciones existentes y garantizar la igualdad.

Respaldo unánime de la Junta a Rosell

Ni críticas reales o ficticias, ni división interna en núcleos duros o menos duros, al calor de la negociación de la reforma del mercado de trabajo. La realidad es que el presidente de la CEOE, Juan Rosell, recibió ayer el respaldo unánime y sin fisuras de toda la junta directiva y del comité ejecutivo de la patronal, incluido el presidente de la patronal andaluza (CEA), Santiago Herrero. De esta manera, los órganos de dirección de los patronos arroparon la gestión de su máximo

representante durante la concertación con las organizaciones sindicales, confirmaron a LA RAZÓN fuentes empresariales. Los empresarios, incluido Herrero, dieron vía libre a su patrón para que continúe las negociaciones con las centrales, pero sólo las referidas al pacto salarial hasta 2014. Además, la junta directiva y el comité ejecutivo respaldaron que su presidente presente al Gobierno la «hoja de ruta» de los empresarios para la reforma laboral.