

RECOMENDACIONES

COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES

al

“Plan 400.000”

25 de febrero de 2015

Contexto.-

Las propuestas de CEIM en materia laboral tendrán como ejes principales la potenciación de la adaptación de la empresa a las necesidades de los clientes y la reducción de costes que gravan el factor trabajo.

Para crear empleo, CEIM propone reforzar el diálogo social, la reducción de los costes laborales, la simplificación en la contratación, la necesaria ponderación entre flexibilidad y seguridad en el trabajo, la necesidad de reorientar la formación, la colaboración privada en la intermediación laboral, abordar el control del absentismo y regular el derecho de huelga.

PROPUESTAS

El Departamento de Asuntos Laborales organizó dos reuniones de expertos laboristas, bajo la presidencia de D. Francisco Aranda, Vicepresidente de CEIM y Presidente de nuestra Comisión de Asuntos Laborales.

Dichas reuniones tuvieron lugar el 29 de enero y el 10 de febrero.

Seguidamente, se circuló a todos los miembros de la Comisión, tras cuyas aportaciones se presentan las siguientes propuestas.

I. REFUERZO DEL DIÁLOGO SOCIAL

***Propuesta 1.* Intensificar el diálogo social es una piedra angular de la futura política de empleo en nuestra Región, por lo que cualquier medida política que afecte a las empresas ha de ser consultada con CEIM en el seno del Consejo de Madrid con regularidad y con antelación a su aprobación.**

El hecho de que en la Comunidad de Madrid haya menos tasa de paro, más población ocupada, menos accidentes laborales y más contratos indefinidos que en el resto de España no es ajeno al hecho de que, mientras que a nivel nacional y en otras Regiones las reformas se adoptaron con el diálogo social como gran desaparecido, en Madrid existe un Plan de Empleo y un Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales aprobados en el Consejo de Madrid.

A nivel municipal, en la Capital se ha desarrollado en más de un 90% un Plan de Empleo (2012-15), con un diálogo social sectorial y general que ha cristalizado en importantes acuerdos, finalmente refrendados en el Consejo Local. Entre todos hemos

ayudado a que en la Ciudad de Madrid la tasa de paro esté 8 puntos por debajo de la nacional.

Propuesta 2. Es necesario potenciar el Instituto Laboral para la solución extrajudicial de conflictos y poner en valor los resultados en términos de ahorro de costes (empresariales, judiciales) conseguidos en el ámbito laboral en la Región, así como la necesidad de crear la Comisión Regional de Convenios Colectivos y continuar con el desarrollo del fructífero IV Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales, que ha encaminado a Madrid a ser la Región de España donde más se ha reducido el índice de siniestralidad.

II. FACILITAR EL ACCESO AL EMPLEO

Propuesta 3. Las bonificaciones a la contratación han de simplificarse al mínimo, generalizarse al conjunto de las empresas y, en su caso, limitarse a colectivos muy específicos y delimitados.

Sería conveniente clarificar – con una mejor técnica legislativa - el sistema de exclusiones y penalizaciones que aplican a las reducciones y bonificaciones vigentes para las diferentes modalidades de contratación (contratos formativos, discapacitados, etc.), y que en la actualidad se remiten en ciertas ocasiones a otras normas anteriores, dificultando su conocimiento y correcta aplicación.

Propuesta 4. Favorecer la inserción laboral compatible con la formación eliminando los requisitos que impiden su mayor utilización. Así, en el caso del contrato en prácticas, debe admitirse como titulación válida tanto la de ESO como la de bachiller, siempre que se acompañen de la formación ocupacional complementaria, configurando las tareas sobre las cuales se vaya a acceder a la práctica profesional, lo que potenciaría muy especialmente el empleo de jóvenes.

Propuesta 5. En cuanto al contrato de formación o aprendizaje, han de suprimirse los porcentajes obligatorios de trabajo y formación, dejando esta distribución al resultado que produzca el contenido de la formación teórica que, para un determinado puesto o familia, haya sido comunicada y aceptada por el Servicio Público de Empleo.

Propuesta 6. Abordar la dualidad del mercado de trabajo con una gestión de la temporalidad mucho más eficaz, eficiente y profesional.

En relación a la contratación temporal, sería deseable que se garantizara, en la medida de lo posible, el afloramiento de la economía sumergida y del fraude en la contratación, procurando a tal fin, facilitar e incentivar la contratación temporal a través de las ETTs, flexibilizando más su utilización.

Convendría adoptar en nuestro país un sistema parecido al cheque francés para trabajos esporádicos (salario, retención fiscal y cotización), de forma que se desincentive el trabajo sumergido.

Propuesta 7. Eliminar la limitación temporal en la contratación siempre que exista justa causa de temporalidad en cada uno de los contratos que se puedan celebrar.

Para ello, debería revisarse la arbitraria limitación temporal establecida en la sucesión de contratos temporales (24 meses dentro de un periodo de 30 meses), debiéndose establecer como único límite - y la consecuente conversión de la relación laboral en indefinida -, el control de legalidad acerca de la existencia del fraude de ley.

Propuesta 8. Rediseño de los programas de formación dual para que se acomoden a nuestra estructura empresarial fundamentada en pymes y permitan el aprendizaje

de oficios en el puesto de trabajo, especialmente para quienes tienen menos cualificación formativa.

Propuesta 9. Incentivar la cobertura de puestos de trabajo cuya remuneración sea inferior a la prestación por desempleo, complementando con una parte de ésta a los parados que se incorporen al mercado de trabajo en dichos puestos.

Propuesta 10. No penalizar la salida del mercado laboral de quienes tienen ya cubierta su carrera de cotización y, al menos coyunturalmente, durante cinco años, debiera no penalizarse la jubilación de dichas personas (con acceso al 100% correspondiente de su pensión) siempre que se sustituyan por la contratación de un desempleado.

Propuesta 11. Debería flexibilizarse el mecanismo de acceso a la jubilación parcial, de forma que no se cotice por la jornada realmente trabajada, pueda realizarse a partir de los 61 años sin exigir 15 de cotización, pueda ubicarse al relevista en cualquier centro de trabajo de la empresa y en diferente grupo profesional (puestos de promoción interna) y, finalmente, dando seguridad jurídica a los acuerdos de desenganche para pasar a la jubilación anticipada.

III. MEJORES MECANISMOS DE FLEXIBILIDAD DURANTE LA RELACIÓN LABORAL

Propuesta 12. Debe permitirse que los convenios colectivos o las partes del contrato de trabajo puedan reducir los plazos de preaviso en relación con flexibilidad de jornada y funciones para mejor adaptarse a las necesidades productivas.

Propuesta 13. Generalización de un umbral único para diferenciar las medidas individuales de las colectivas, que se sitúe en el 10% de los trabajadores del centro

de trabajo, aun cuando la empresa supere los trescientos trabajadores, suprimiendo la actual discriminación existente.

Propuesta 14. Proteger la maternidad desde el ámbito público revisando la repercusión de la extensión y garantías de las medidas de reducción de jornada.

Con base en una deseable conciliación de la vida familiar y laboral, se ha extendido en diciembre de 2013 la duración de las reducciones de jornada por cuidado de descendientes de 8 a 12 años, resultando la empresa obligada a aceptarla.

Consideramos que este tipo de decisiones políticas, no consensuadas, no han tenido en cuenta las repercusiones para la carrera profesional de quien solicita la reducción de jornada, ni la rigidez que se impone a la empresa, PYMES en la mayoría de los casos, sin capacidad para responder con un cambio organizativo.

Por ello, proponemos que la protección a la maternidad/paternidad se aborde desde una perspectiva global, con una urgente Ley integral de Protección a la Maternidad, en la que el Estado y sus Instituciones asuman las responsabilidades, siendo conscientes de que la baja tasa de natalidad de nuestro país supone un problema social de primera índole, y propugnando medidas de ayuda, sustitución y complementariedad al trabajo remunerado, cuyo coste y gestión no se traslade a la empresa.

Propuesta 15. Debería modificarse la normativa tributaria para considerar como gasto deducible el coste salarial de los empleados al servicio del hogar familiar.

Llamamos la atención sobre la incoherencia que supuso la sorpresiva inclusión de las ayudas para guardería de las empresas en los conceptos cotizables, lo que supone una contra-medida con respecto a la conciliación; así como el progresivo aumento de las cotizaciones que pagan las familias que deciden crear empleo en su hogar contratando

a nivel doméstico para, precisamente, poder conciliar su trabajo con la creación de una familia.

Propuesta 16. Ha de concretarse mejor el procedimiento y flexibilizarse los requisitos formales de las decisiones relativas a movilidad geográfica o condiciones laborales, de forma que estas medidas no se anulen por dichas causas en sede judicial.

Propuesta 17. Concretar y clarificar el control judicial en las causas de inaplicación de convenios por causas económicas, de forma que aquél solo se dirija a la constatación de la existencia de la causa y no al juicio de ponderación o conveniencia.

Las infracciones meramente formales no deberían dar lugar a la declaración de nulidad, sino a su subsanación en plazo perentorio o a la solución material.

Propuesta 18. Simplificar las fórmulas de contratación y unificar la indemnización por despido (salvo en la nulidad por violación de derecho), cualquiera que sea su causa, en el entono de 20 días por año trabajado, en consonancia con la media europea.

IV. DISMINUCIÓN DE LOS COSTES LABORALES

Propuesta 19. Habría que revisar el elenco de prestaciones de la Seguridad Social, para excluir las que poco tienen que ver con el factor trabajo, sino que vienen a suponer políticas públicas que, en su caso, habría que abordar con otras fuentes de financiación, como la prestación por paternidad o la de atención a familiares con enfermedades graves.

Ante el hecho de que el empleo es la prioridad, las dificultades financieras de la Tesorería General de la Seguridad Social deberían sufragarse por todos, mediante

impuestos, pero nunca ahogar más la fuente de creación de empleo, que somos los empresarios.

***Propuesta 20.* Proponemos que las empresas, sea cual sea su tamaño, que generen incremento en el empleo neto en un ejercicio superior o igual al 1% de su plantilla, vean reducida su cotización a la Seguridad Social en al menos un punto.**

Esta idea vendría a premiar a las empresas que apuesten por la garantía y mantenimiento del empleo y asuman el riesgo de apostar por un incremento de actividad.

De todos es conocido que confiábamos en una reducción de cotizaciones sociales en esta Legislatura y también es sabido que hemos hallado un incremento paulatino de las mismas e incluso sorpresivamente de los conceptos cotizables, que habría de eliminarse.

Obviamente no desconocemos que la situación de la Tesorería General de la Seguridad Social es la clave que explica esta situación, pero hemos de dejar claro que habría de apostarse más por la iniciativa privada, rebajando las cotizaciones sociales, para que el empleo se incrementase al calor del consumo y ello redundaría también en un saneamiento de las cuentas de dicha institución; en la medida en que una reactivación de la economía y el empleo, redundaría en un incremento del número de cotizantes y, por ende, en una mayor recaudación en términos absolutos.

***Propuesta 21.* Deber recaer sobre la Seguridad Social y no sobre la empresa la cuantía de las prestaciones sociales por incapacidad temporal del 4º al 15º día de baja.**

Ante la crisis económica de principios de los años '90, en 1992 se trasladó a los empresarios (en principio provisionalmente) la obligación de sufragar la prestación por incapacidad temporal por contingencias comunes desde el 4º al 15º día de baja. Obviamente, esta situación no es acorde con los principios de la Seguridad Social, ya que habría de ser el Sistema público el que asuma dicho aseguramiento.

Propuesta 22. Limitar los plazos de duración de la incapacidad temporal, de modo que en 6 meses se determine finalmente si procede el alta o el paso a invalidez provisional o definitiva.

La tecnología y el desarrollo de los medios de diagnóstico han avanzado lo suficiente para que en dicho plazo no haya dificultad para determinar si una enfermedad tiene curación o no y en con qué secuelas.

Propuesta 23. Acomodar el recargo de prestaciones en caso de impago de cuotas a la Seguridad Social para homologarlo al interés legal del dinero.

Propuesta 24. Eliminación del recargo de prestaciones en caso de accidente laboral.

El marco legal está suficientemente configurado con la prestación de Seguridad Social para el accidentado y el extraordinario elenco de posibilidad de sanciones para los incumplimientos relativos a la seguridad y salud en el trabajo.

Propuesta 25. Debería estar exenta de IRPF la cuantía de las indemnizaciones por despidos improcedentes cuando el empresario así los haya reconocido antes del acto de conciliación.

Propuesta 26. El crédito horario de los representantes sindicales habría de dedicarse únicamente a funciones de representación en el ámbito de la empresa, por lo que

conviene reducir la cuantía de horas acomodándola a la nueva realidad, caracterizada por la posibilidad de ágiles comunicaciones electrónicas.

V. REORIENTACIÓN DE LA FORMACIÓN.

Propuesta 27. Los empresarios conocen qué perfiles de cualificación se demandan, por lo que los planes formativos, con la adecuada supervisión pública, han de acomodarse a lo que sus legítimos representantes trasladen, tanto en el ámbito universitario, como en el diseño de la formación profesional reglada.

Además, habría que establecer políticas que incentiven la conexión entre las necesidades tecnológicas de las empresas y las iniciativas públicas de I+D de las Universidades.

Propuesta 28. En cuanto a la formación profesional ocupacional, han de ser los empresarios los que trasladen, a través de sus Asociaciones, las carencias formativas que detectan, de manera que el proceso de diseño de las acciones formativas parta del tejido empresarial.

No parece razonable que se parta de una estadística pública para diseñar la oferta formativa, acompañada de requisitos formales que lastran la consecución del objetivo final.

Propuesta 29. En relación con los convenios de formación con compromiso de contratación, parece necesario flexibilizar los requisitos de plazo para realizar las contrataciones y reducir las penalizaciones por incumplimiento a la hora de contratar.

Propuesta 30. Es urgente la acreditación de la formación adquirida a través de la experiencia, principalmente en el ámbito de la atención sociosanitaria.

No abordar un procedimiento de reconocimiento de la cualificación acabará excluyendo a trabajadores más que competentes del mercado laboral en el que han desarrollado buena parte de su trayectoria profesional.

Propuesta 31. La perspectiva del emprendedor ha de recogerse en los currícula del ámbito educativo, no solo dignificando la tarea empresarial en general, sino potenciando las habilidades negociadoras, innovadoras y emprendedoras en los alumnos.

VI. INTERMEDIACIÓN LABORAL

Propuesta 32. Incentivar con una mayor flexibilidad la contratación de las ETTs como máximo exponente de la gestión profesional de la temporalidad y de la intermediación; y que con plenas garantías para el trabajador y para las empresas usuarias, aportan flexibilidad y eficiencia a las empresas y empleabilidad a los trabajadores, contribuyendo a dinamizar el mercado de trabajo.

Los modestos resultados de los Servicios Públicos de Empleo en la consecución de casar oferta y demanda de trabajo nos permiten afirmar que la colaboración del ámbito privado es clave, tanto a través de agencias privadas de colocación como de empresas de trabajo temporal.

VII. GESTIÓN DEL ABSENTISMO

Propuesta 33. Debe otorgarse a las Mutuas la posibilidad de declarar el alta del trabajador.

El Real Decreto 625/2014 ha provocado un incremento relevante del absentismo al unificar en un solo acto la baja y el alta de menos de cinco días. Ello conduce a una práctica imposibilidad de controlar una baja hasta el noveno día, puesto que el trabajador ha de ser preavisado con cuatro días laborales de antelación.

Debe confiarse en la profesionalidad de los médicos de las Mutuas, exactamente igual de cualificados y acreditados que los de los Servicios Públicos de Salud.

Propuesta 34. Implicar a la Inspección Sanitaria en la contestación a las propuestas de las Mutuas, así como revisar los protocolos de actuación, formar e informar adecuadamente tanto a los médicos de atención primaria como a la Inspección Sanitaria.

Propuesta 35. Proponemos la figura de Alta con Restricciones o con Adaptación de Puesto de Trabajo para situaciones de enfermedad larga.

VIII. NECESIDAD DE REGULAR EL DERECHO DE HUELGA

Propuesta 36. Posibilitar que se pueda instar por vía urgente en sede judicial una declaración de la legalidad o no de la huelga antes de que se desarrolle.

Este procedimiento urgente debe contemplar la defensa ante convocatorias abusivas que, con total desproporción sobre el daño causado, provocan una amplia desorganización de los servicios (por ejemplo las huelgas rotatorias o de un periodo corto de tiempo en la jornada).

Propuesta 37. Establecer un límite temporal para ejercer el derecho de huelga, de forma que no se pudiera abusar del mismo convocando y desconvocando huelgas en un plazo reducido o determinado de tiempo.

Propuesta 38. Debería regularse claramente el contenido del derecho de información durante la huelga, diferenciándolo de toda media coactiva o violenta y estableciendo qué actuaciones se consideran como labor de información sobre la convocatoria. Ha de protegerse eficazmente a los trabajadores que no deseen secundarla. Los piquetes informativos ya no tienen sentido en el marco actual de comunicaciones.

Propuesta 39. En cuanto a los servicios mínimos, podrían definirse como la parte de la actividad laboral de una empresa que no cabe interrumpir, so pena de dañar irremediablemente su actividad. Son aquellos servicios que de forma imprescindible la empresa ha de prestar a pesar del ejercicio del derecho a la huelga de su personal.

En aquellos supuestos en los que los servicios no puedan programarse sin garantía de su efectiva prestación, debe admitirse como lícita la exigencia de que los trabajadores indiquen previamente si se adhieren o no a la convocatoria de huelga.

Propuesta 40. Es imprescindible un marco normativo que fije con seguridad jurídica otros bienes que han de protegerse y que lo limitan, como son los que afectan a áreas especialmente sensibles de la ciudad, los mencionados sectores estratégicos, o la exclusión de finalidades políticas, ajenas a la relación laboral.