

PREACUERDO GOBIERNO-SINDICATOS Y REIVINDICACIONES DE LA CEOE

PREACUERDO GOBIERNO-SINDICATOS

A falta de un documento formal que ponga en negro sobre blanco y con la firma las partes el contenido exacto del pacto, el preacuerdo entre Gobierno y sindicatos recoge varios de los puntos que han ido copando durante meses las reuniones de las Mesas de Diálogo Social. En esta especie de concertación se lleva debatiendo desde el verano cómo y en qué plazos derogar algunos aspectos de las reformas laborales del anterior Gobierno del PP.

Ultraactividad: Reequilibrar la negociación

Una de las medidas más lesivas para el modelo de concertación social de la reforma laboral del 2012 fue la eliminación de la ultraactividad. Ello significó que el equilibrio legal de fuerzas entre empresarios y sindicatos se rompiera, ya que los primeros podían acabar imponiendo su convenio a los segundos.

Antes de la reforma cuando un convenio colectivo vencía sus condiciones se prorrogaban indefinidamente hasta que las partes pactarían uno nuevo. Ello permitía que un nuevo convenio solo significara para los trabajadores mejores condiciones o, si estas empeoraban, que fuera con su consentimiento.

Registro horario: La medida de la "coherencia"

Así la describió la ministra de Trabajo, Magdalena Valerio, este jueves en un acto en Madrid. Uno de los principales planes estratégicos que puso en marcha tras la moción de censura fue el Plan Director por un Trabajo Digno, que pretendía, entre otros, combatir la temporalidad y parcialidad fraudulentas. Y es el exceso de horas extras una gran fuente de irregularidades.

Hasta ahora las empresas solo tenían obligación explícita de tener un control sobre las horas extras de sus empleados y con esta reforma se obligará a que también deban registrar las ordinarias. Fuentes presentes en las negociaciones cuentan que la reforma contempla la obligación de conservar los registros durante cuatro años, en caso de una inspección, además de facilitar un registro de jornada a los representantes de los trabajadores.

Prevalencia entre convenios: El sectorial primará sobre el de empresa

Esta medida va muy ligada y depende de la recuperación de la ultraactividad. Tras la reforma del PP, cuando un convenio de empresa se extinguía se regresaba al propio de cada sector. En la lógica anterior, empresa y sindicatos podían estar motivados a negociar un convenio de empresa que, partiendo de los mínimos del sectorial, mejorará algunos aspectos.

El Ejecutivo de Mariano Rajoy cambió dicha lógica y, tras la reforma del 2012, un convenio de empresa solía significar peores condiciones que las de la media del sector.

Subcontratación: Menos desigualdad

Reformar el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores fue otro de los compromisos con el que el PSOE llegó al Gobierno. Actualmente externalizar suele significar peores condiciones laborales en comparación con la empresa 'madre'.

La modificación acordada con los sindicatos fijará que a los empleados de las subcontratas se les tenga que aplicar el convenio del sector según su actividad. El grado de responsabilidad que deberá asumir la empresa contratante sobre los empleados de la subcontratada todavía no está definido.

Parados mayores: Vuelve el subsidio a los 52 años

Esta reforma ya contaba con el compromiso del Gobierno de sacarla con o sin unos nuevos presupuestos. La cuantía recibida ronda los **430 euros** al mes y Rajoy limitó su acceso a los 55 años. Sánchez vuelve a bajarla a los 52 y cambia los requisitos, ya que para cobrarla ya no se tomará como referencia la renta familiar, sino la del individuo. Según el Gobierno esta medida beneficiará a 360.000 personas y costará al año **330 millones**.

LAS REIVINDICACIONES DE LA CEOE

Registro horario obligatorio.

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) rechaza obligar a las empresas a establecer el registro de la jornada laboral de sus trabajadores, porque considera que *"ya existen mecanismos de control horario"* y supone *"un cambio hacia lo antiguo"*, de acuerdo con las valoraciones de la patronal a varios de los temas que se están debatiendo en la mesa del diálogo social.

Para los empresarios, el registro horario propuesto por el Ejecutivo aumenta la burocracia y los costes empresariales, tiene *"problemas reales de aplicación"*, elimina las medidas de flexibilidad interna y de conciliación y es *"de muy difícil aplicación"* para las pequeñas y medianas empresas.

EREs, "enmienda Telefónica"

Por otro lado, sobre el despido colectivo, los empresarios quieren *"eliminar la obligación de aportación al Tesoro Público de las empresas con beneficios en los despidos colectivos que afecten a trabajadores de más de 50 años"*, medida conocida también como *'enmienda Telefónica'*.

La llamada 'enmienda Telefónica' tiene su origen en las prejubilaciones masivas que la compañía realizó en 2011 y que acabaron afectando a más de **6.500 personas**.

En concreto, en la reforma de pensiones de 2011, el Gobierno del PSOE estableció que las empresas de más de 500 trabajadores que presentaran un despido colectivo que afectara a trabajadores de 50 años o más, habiendo tenido beneficios en los ejercicios anteriores, tendrían que hacerse cargo del pago por desempleo y de parte de las cotizaciones.

No obstante, en 2013, el Gobierno del PP cambió la 'enmienda Telefónica' para que estos costes fueran asumidos por las empresas de más de 100 trabajadores que hicieran un despido colectivo y que hubieran obtenido beneficios tanto en los dos ejercicios anteriores al despido como en al menos dos ejercicios económicos consecutivos dentro del periodo comprendido entre el ejercicio económico anterior al despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a esa fecha.

Además, el Real Decreto aprobado por el Ejecutivo de Mariano Rajoy establecía que las aportaciones deben realizarse exclusivamente cuando exista discriminación por razón de edad en los despidos, es decir, en la medida en que el porcentaje de trabajadores de más de 50 años incluidos en el despido colectivo sea superior al peso de ese colectivo en la plantilla de la empresa.

Tanto en los Expedientes de Regulación de Empleo de suspensión de contrato como en los de despido colectivo, la CEOE pide que la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, al igual que los jueces, no entren a valorar la existencia de las causas y la proporcionalidad de estos procedimientos ni las razones económicas o de otra índole de las empresas.

También quiere que *"se elimine la obligación empresarial de asumir el 100% del coste de cotización a la Seguridad Social a pesar de no existir prestación de servicios por parte del empleado"* y que se simplifique la documentación a aportar, así como el procedimiento.

En esta línea y en el caso de los despidos colectivos, la patronal también apuesta por que la simplificación de la documentación sea mayor para las empresas de menos de 50 trabajadores y que se presuma que cuando hay acuerdo *"concurren las causas y se ha cumplido con las formalidades esenciales del procedimiento de consulta"*.

Indemnización por despido.

Además, cree que se debería unificar la indemnización por despido con independencia de su causalidad, salvo en los supuestos de nulidad por violación de los derechos fundamentales y contemplar la no penalización de la salida del mercado laboral de quienes tienen ya cubierta su carrera de cotización, *"estableciendo fórmulas flexibles de salida del mercado laboral vinculadas a la simultánea contratación de jóvenes"*.

Convenios de empresa versus Convenios sectoriales.

Por otro lado, entre la valoración de la patronal al resto de medidas presentadas en las mesas del diálogo social, destaca que se mantenga la redacción actual de la reforma laboral para que los convenios de empresa sigan teniendo prevalencia frente a los sectoriales, una medida a la que el Gobierno y los sindicatos quieren dar la vuelta.

Respecto a la ultraactividad, la CEOE pide que se clarifique la aplicación del convenio de ámbito superior que fuera aplicable en caso de pérdida de vigencia del convenio y que también se deje clara cuál es la situación en caso de pérdida de vigencia de un convenio sin que exista convenio de ámbito superior que fuera de aplicación.