

ECONOMÍA / POLÍTICA

CEOE: “Los permisos de conciliación perjudican a empresas y trabajadores”

LA PATRONAL PIDE AYUDAS AL GOBIERNO PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN/ “La reducción de la jornada laboral aporta rigidez a la empresa y perjudica el desarrollo profesional y los ingresos de los solicitantes”.

M.Valverde. Madrid

La patronal CEOE sostiene que la conciliación de la vida laboral y familiar no puede ser sólo responsabilidad de las empresas. La organización empresarial cree que es una cuestión en la que es necesario que intervenga el Estado, con ayudas públicas, y la propia sociedad, con un cambio de hábitos. Es más, los empresarios creen que el actual sistema en el que predominan los permisos laborales, frente a un compromiso colectivo, perjudica a los trabajadores y a las empresas.

El modelo de permisos “es la herramienta de conciliación más utilizada en España, y tiene carácter prioritario frente al resto de medidas”. Todo ello, “a pesar de su alto coste en absentismo [laboral], su clara repercusión sobre la carrera laboral [del empleado] y la pérdida de ingresos a la que se condena a quien lo solicita”.

Así se expresa la patronal en el documento titulado *Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar*, que acaba de aprobar la Junta Directiva de la CEOE, y al que EXPANSIÓN ha tenido acceso.

Los empresarios defienden que no funciona “el camino emprendido de aumentar el periodo de reducción obligada para la empresa de la jornada laboral, es contrario a la carrera profesional de los solicitantes, ya sean hombres o mujeres, y a la propia organización del trabajo en la empresa, especialmente si esta es pequeña y mediana”. No funciona “sin la ayuda del Estado para el desarrollo de los servicios para la educación y la acción infantil, y para el cuidado de personas dependientes fomentado por políticas públicas”.

La eficacia necesaria

La patronal considera que el actual modelo laboral y social para facilitar la conciliación “nunca alcanzará la eficacia necesaria”. Así, los empresarios sostienen que “no puede ser el único motor para la conciliación la disyuntiva sobre quién de los dos miembros de la pareja tiene que asumir determinadas elecciones o renunciadas, unida a la presión sobre la empresa que



La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, y el presidente de la patronal CEOE, Juan Rosell, en la reunión que el Gobierno celebró con la patronal y los sindicatos en noviembre de 2016.

debe aceptar la necesidad de su trabajador”.

Con este argumento, la patronal sostiene lo siguiente: “La conciliación no debe basarse sólo en las herramientas de permisos, excedencias y reducciones de jornada que aportan rigidez a la organización de las empresas”. Además, “perjudican el desarrollo profesional y la participación laboral de los trabajadores, con las consecuencias que se deri-

van de ello”. La patronal es consciente de que las medidas sociales “mejoran la imagen reputacional de la firma; reducen el absentismo injustificado y la rotación laboral no deseada”. También “aumentan el compromiso de los trabajadores y la paz social, porque baja la conflictividad”.

Sin embargo, CEOE pide una reflexión sobre la dificultad de que todas las empresas y todos los trabajadores puedan

descansar al mismo tiempo. Al menos, cuando no hay grandes fiestas nacionales que paralicen el país.

“La importancia estratégica del turismo o la hostelería, por ejemplo, como motores de actividad en nuestro país, reflejan la complejidad de cualquier propuesta de modificación” de la jornada. Es más, en una crítica directa a los sindicatos, a los que no mencionan, los empresarios dicen: “Los

“La conciliación no debe basarse sólo en los permisos, que aportan rigidez a las empresas”

“Hay que hacer estructuras y servicios para facilitar el trabajo al hombre y la mujer”

“Los mismos que quieren acabar antes buscan después ocio y compras en los que hay empleados”

“No puede ser que los hombres limiten su participación laboral para facilitar la de las mujeres”

Los empresarios piden al Gobierno más guarderías y menos permisos y excedencias

Los empresarios van a plantear al Gobierno y los sindicatos ayudas fiscales y subvenciones para las familias y las empresas. En la negociación sobre la conciliación de la vida laboral y familiar también pedirán guarderías y servicios de atención a los dependientes.

1 Ayudas y subsidios a las familias. Se trata de ayudas económicas para las familias por nacimiento de hijo, y en sus primeros dos años de vida, con cargo a los Presupuestos Generales del Estado. Ayudas que “sean realmente incentivadoras de la natalidad”.

2 Subvenciones para las empresas. La patronal quiere formar con antelación a la persona que va a sustituir a la trabajadora en baja por maternidad. También pide ayudas “para implantar medidas de conciliación que necesiten un desarrollo tecnológico”.

3 Guardería y servicios para la dependencia. Dichos servicios “deben ser asequibles, suficientes y de calidad, y deben prestar especial atención a los horarios y las vacaciones escolares”.

4 Convenios para la conciliación en cada empresa. La patronal pide al Gobierno que apueste por los convenios para que sea el pacto social en cada sector y, más bien, en cada empresa, el que regule las medidas que mejor se adapten a su producción.

5 Adoptar las medidas que funcionen en otros países. Una propuesta que debe tener en cuenta las características del tejido productivo, la cultura y las costumbres de España.

6 Analizar los horarios españoles. Tiene relación con la propuesta anterior, para “racionalizar la presencia en la empresa, tener una mejora de la productividad y adelantar la salida”.

Un apoyo a la conciliación que se basa en permisos

La patronal recalca que, en las dos últimas décadas, la Seguridad Social “ha avanzado mucho en aspectos básicos de la conciliación [de la vida laboral y familiar]”. Sin embargo, los empresarios destacan que, para conseguir los objetivos que persigue el Gobierno, no basta con un modelo basado en los permisos a los trabajadores y, en buena parte, centrado en la empresa; en los cambios en la organización del trabajo, como muestra el cuadro adjunto que recoge el informe de la CEOE sobre las medidas de la Seguridad Social para facilitar la conciliación. La patronal pide más apoyo público.

		DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	COTIZACIÓN	RESERVA PUESTO TRABAJO
MATERNIDAD		16 semanas, posibilidad de transferir hasta 10 semanas al padre	100% de la base reguladora	Sí	Sí
PATERNIDAD		4 semanas ininterrumpidas	100% de la base reguladora	Sí	Sí
EXCEDENCIA	Cuidado de hijo	Hasta 3 años	No	Sí	1º año, derecho a reserva del puesto. Después, reserva en el mismo grupo profesional o categoría equivalente
	Familiar dependiente	Hasta 2 años	No	Sí	
REDUCCIÓN DE JORNADA	Menor de 12 años	Hasta menor cumpla 12 años	Sí	Sí	Contrato vigente y protección frente despido
	Familiar dependiente	Sin límite	Sí	Sí	Contrato vigente y protección frente despido
	Hijo menor con enfermedad grave	Hasta menor cumpla 18 años	100% de la base reguladora	Sí	Contrato vigente y protección frente despido
OTROS PERMISOS	Exámenes prenatales	Sin límite	100% del salario (Empresa)	Sí	Contrato no se suspende
	Hospitalización/ accidente familiar	2 a 4 días	100% del salario (Empresa)	Sí	Contrato no se suspende
	Nacimiento de hijo prematuro	1 hora diaria	100% del salario (Empresa)	Sí	Contrato no se suspende
	Lactancia	1 hora diaria o 2 fracciones de ½ hora. Posibilidad acumular	100% del salario (Empresa)	Sí	Contrato no se suspende

Fuente: CEOE y elaboración propia