

Trabajo prepara una ley para quitar peso a la CEOE en el diálogo social

PLAN NORMATIVO/ El Ministerio de Yolanda Díaz quiere cambiar la configuración de la mesa del diálogo social para dar una mayor representatividad de las pequeñas y medianas empresas.

I. Faes. Madrid

El Ministerio de Trabajo y Economía Social prepara en estos momentos una ley para quitar peso a la patronal CEOE en la mesa de diálogo social. El objetivo de esta futura normativa, según Trabajo, es “desarrollar las reglas de representatividad empresarial, especialmente las relativas a la mayor representatividad de las pequeñas y medianas empresas en el ámbito del diálogo social, la negociación colectiva y la participación institucional”.

Así figura en el Plan Anual Normativo del año 2024 publicado por el Gobierno, que incorpora la llamada *Ley reguladora de la representatividad empresarial en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas*. En el acuerdo de Gobierno de coalición entre PSOE y Sumar ya había un apartado en el que los socios se comprometieron a desarrollar esta representatividad de las pymes y también del colectivo de autónomos mediante “un sistema basado en principios democráticos”.

Ahora, la vicepresidenta segunda y titular del Ministerio de Trabajo, Yolanda Díaz, da un paso más e incluye esta ley en el plan normativo, lo que refleja la intención de su de-

partamento de aprobar la norma este año, según apunta Europa Press.

Las pymes tienen a Cepyme como representante en el diálogo social, una organización que integrada en la patronal CEOE, pero parece que la apuesta del Gobierno sería incluir también a la Confederación Nacional de Pymes y Autónomos (Conpymes). El presidente de esta patronal, José María Torres, defendió que la organización debería estar representada en el diálogo social, porque ya cumple con el requisito de representar a más del 10% de los trabajadores.

Desde Conpymes recuerdan que, según la Unión Europea, el diálogo social es “un motor clave para la resiliencia económica y social, la competitividad, la equidad y el crecimiento sostenible” y debe ser “objetivo y transparente” y seguir “criterios preestablecidos”. A su juicio, actualmente las grandes empresas están sobrerrepresentadas ante el Gobierno en la mesa, por lo que espera que su inclusión sea aprobada por todo el arco parlamentario.

Conpymes, entre cuyos asociados figura COAG, Fenadismar y la patronal catalana de pymes Pimec, se pre-



La vicepresidenta segunda y titular del Ministerio de Trabajo, Yolanda Díaz.

sentó públicamente en mayo de 2021 en un acto en el que participaron la vicepresidenta Yolanda Díaz y la esposa del presidente Pedro Sánchez, Begoña Gómez.

No es la única ley que Trabajo prepara este año, puesto que el plan normativo recoge otra iniciativa para que los sindicatos estén presentes en los consejos de administración de empresas y grupos empresariales.

En lo que respecta a otras leyes, el departamento de Díaz plantea una norma para modificar el Estatuto de los Trabajadores en materia de despido, para dar cumpli-

miento a la Carta Social Europea, reforzar la causalidad en los supuestos de extinción laboral y eliminar el despido automático con discapacidad sobrevenida.

Entre otros proyectos, el plan normativo incluye en materia laboral una ley integral de impulso de la economía social, otra para regular el sistema nacional de garantía juvenil en coordinación con el departamento de Juventud e Infancia, el estatuto del becario y la reforma del subsidio por desempleo, que se intentó

más eficaz de las trabajadoras y trabajadores en el ámbito de sus respectivas empresas, en consonancia con el artículo 129 de la Constitución. Para ello, se emularía la ley de co-gestión de Alemania, con el objetivo de que las organizaciones sindicales participen en las decisiones de las altas cúpulas empresariales.

En lo que respecta a otras leyes, el departamento de Díaz plantea una norma para modificar el Estatuto de los Trabajadores en materia de despido, para dar cumpli-

Díaz impulsa otra iniciativa para que los sindicatos ganen peso en los consejos de administración

Moncloa rechaza aprobar este año la reforma de la Ley de Transparencia que sigue pendiente

aprobar vía decreto pero Podemos la tumbó por considerar que incluía un recorte para las cotizaciones de las personas mayores de 52 años.

Transparencia

Por otra parte, el Plan Anual Normativo no recoge la reforma de la *Ley de Transparencia, acceso a la información pública y Buen Gobierno*, desoyendo así la petición del Consejo de Transparencia, el órgano que vela por la aplicación de la norma que garantiza el derecho de la ciudadanía a reclamar información a las administraciones públicas y que lleva ya más de una década en vigor.

En enero de 2022 se creó un grupo de trabajo en el seno de Ministerio de Hacienda que emitió unas conclusiones a finales de aquel año con propuestas para adaptar al contexto nacional e internacional actual una norma que data de 2013. Sin embargo, la reforma sigue pendiente. El presidente del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, José Luis Rodríguez Álvarez, volvió a reclamar la actualización de esta ley hace tan sólo un mes en su última comparecencia ante el Congreso.

7,2 millones tienen menos de 40 horas semanales



LA ESQUINA

Miguel Valverde
mvalverde@expansion.com
@MiguelValverde4

El debate sobre la reducción de la jornada laboral es una de esas cuestiones del diálogo social en la que es más factible que haya un acuerdo entre los empresarios y los sindicatos que una ruptura total. Sobre todo, porque, como en tantas otras cosas, la realidad de las relaciones laborales va muy por delante de la bronca política. Y, cuando digo política, no me refiero a los partidos, sino a los debates que se establecen entre la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, y la propia CEOE.

Los últimos informes internos de la patronal sobre la negociación colectiva demuestran que muchos convenios ya han bajado de las 40 horas semanales la jornada laboral de empresas y sectores. En estos momentos, los trabajadores con las condiciones laborales pactadas en convenio para este año, aunque en algunos

casos se firmaron en años anteriores, son 7.821.325. De ellos, el 93,13% -7.284.351- ha acordado con sus empresas y sectores una jornada inferior a las 40 horas semanales. Incluso, el 54,45% de los trabajadores -4.258.841- está entre las 38,5 y las 39,5 horas semanales. Y tres millones ya han acordado con sus empresas jornadas inferiores a 38,5 y 37,5 horas semanales.

Hay que recordar que el Gobierno quiere rebajar el tiempo de trabajo a 38,5 horas a la semana este mismo año, y a 37,5, en 2025. Por lo tanto, la propia negociación colectiva ya está rebajando la jornada laboral en torno a lo que quiere el Ejecutivo.

Es más, curiosamente, el informe de la CEOE sobre los convenios colectivos demuestra que el acuerdo sobre la reducción de jornada es compatible con la moderación salarial.

La negociación colectiva demuestra que la reducción de jornada es compatible con la moderación de los salarios

Por ejemplo, en febrero, con los últimos datos publicados, el incremento salarial pactado fue del 2,85%, igual que la tasa interanual de inflación en ese mes, porque en marzo los precios escalaron hasta el 3,2%. De los 2.340 convenios registrados hasta la fecha, sólo el 21,67% tenía cláusula de revisión salarial, que cubrían a 2.722.024 trabajadores.

Por lo tanto, la negociación colectiva, con la exclusiva intervención de sus protagonistas, ya está reduciendo la jornada laboral. Es lógico pues que los empresarios y los sindicatos estén negociando entre ellos una cuestión que les afecta directamente y que toda la vida ha sido uno de los contenidos de los convenios.

Es lo más razonable, porque la economía española ha cambiado mucho en los últimos cuarenta años, cuando se implantó la jornada laboral de 40 horas semanales, con el primer gobierno socialista de la democracia. En este tiempo se han producido reconversiones industriales, cambios tecnológicos y, por todo ello, una modernización de las relaciones laborales y del tejido empresarial. Bien es verdad que la productividad no avanza tanto como se-

ría de desear porque persisten viejos problemas. Por ejemplo, el peso excesivo de la empresa pequeña y demasiados sectores que necesitan mano de obra intensiva que, con mucha frecuencia, tiene mucha precariedad laboral y poca formación. Por ejemplo, el sector turístico y sus alrededores; la agroalimentación, la agricultura, la construcción, el comercio o las empresas que dan servicios auxiliares a otras compañías. Casi los mismos sectores que más protestan por la reducción de la jornada laboral.

Precisamente, el proyecto del Gobierno de fijar un techo en la duración de la jornada laboral tiene como objetivo obligar, fundamentalmente a estos sectores y a otros más, donde todavía hay demasiadas empresas abusando del tiempo del trabajador. Incluso, entre las consultoras y el sector financiero. Por eso, la vicepresidenta Díaz busca la forma de aumentar el control telemático sobre los registros horarios de las compañías, aunque éstas se enladrillen ante lo que entienden que es una muestra más del intervencionismo del Ejecutivo. Pero es que la ley hay que cumplirla.