

ECONOMÍA / POLÍTICA

CEOE quiere suprimir el permiso de Trabajo en los despidos colectivos

ENMIENDAS/ La patronal pide a los partidos políticos que la decisión empresarial sólo dependa de un juez con poderes limitados. Díaz Ferrán resucita la rebaja de cinco puntos en las cuotas sociales.

M.Valverde. Madrid

La patronal CEOE ha dado un paso más, pero sustancial, en sus demandas de liberalización, flexibilidad y recorte de los costes del despido. Ahora, quiere aprovechar la tramitación parlamentaria de las enmiendas a la reforma laboral para, entre otras cosas, intentar la supresión de la autorización administrativa a la decisión del empresario de reducir la plantilla.

La Confederación que preside Gerardo Díaz Ferrán pretende reducir el papel de la autoridad laboral en los expedientes de regulación de empleo a ser informada del proceso, sin que pueda dictar resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial. En todo caso, los representantes de los trabajadores podrían recurrir ante el juez, pero no ante el Ministerio de Trabajo o la comunidad autónoma y, en ese supuesto, los tribunales de lo Social serían quienes determinasen, en su caso, la nulidad si hubiese lesión de derechos fundamentales o su improcedencia en el caso de que la empresa no cumpliera la tramitación.

Así se desprende del conjunto de enmiendas que la confederación empresarial ha presentado a los grupos políticos para intentar influir en sus decisiones sobre la reforma laboral, y a las que ha tenido acceso EXPANSIÓN.

La patronal sostiene que la Administración laboral "impone a las empresas unos costes insostenibles" en las regulaciones de empleo porque, prácticamente, las obliga a llegar a un acuerdo con los sindicatos para autorizar el expediente. Consecuencia de ello, dice la CEOE en sus enmiendas, o la empresa acude al juez mercantil "tras el correspondiente procedimiento concursal, o soporta unas indemnizaciones fuera de lugar".

El acuerdo sindical

CEOE quiere decir que, con mucha frecuencia, la mejor manera de encontrar el acuerdo de los sindicatos en las regulaciones de empleo es abonar una indemnización a los trabajadores por encima de lo establecido en la ley. Normalmente, y aunque el despido sea procedente, en una cifra superior a los 45 días por año de trabajo, hasta una cuantía máxima equivalente a tres años y



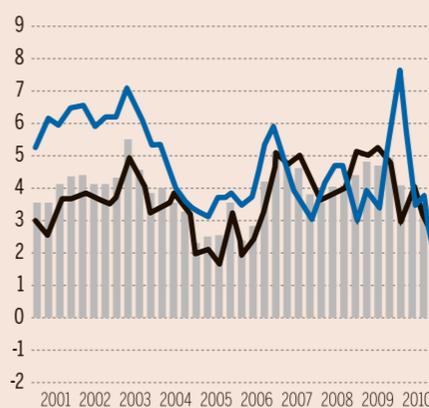
El presidente de la CEOE, Gerardo Díaz Ferrán, con el ministro de Trabajo, Celestino Corbacho. / Efe

A LA CALLE

> Coste laboral por trabajador y mes

Tasa interanual, en porcentaje.

■ Coste total — Otros costes — Coste salarial



Fuente: Servicio de Estudios de CEOE

> Costes de despido

■ Euros por trabajador y mes

Tasa interanual en % (esc. derecha)



Expansión

EL JUEZ

Según CEOE, la clave para agilizar y abaratar el despido colectivo e individual está en que el juez no entre en las razones de la decisión empresarial, y se limite a ver si se han seguido los trámites o se atenta contra los derechos de la persona.

medio de salario. Es decir, la retribución máxima exigida en el despido improcedente para

el contrato indefinido ordinario. Incluso, la patronal deja claro a los grupos parlamentarios que, con su enmienda en el despido colectivo, desea que este tipo de decisiones dejen de estar influidas por la política. "Resulta de todo punto necesario que una decisión tan compleja (...) no esté en manos de instituciones sujetas a procesos de designación política y sometidos a los avatares e unas elecciones en las que medidas de este tipo, por su evidente trasfondo colectivo y social, pueden poner en riesgo hasta los resultados electorales".

Junto a ello, en sus enmiendas a la reforma laboral, CEOE vuelve a la carga con su

demanda de rebaja de cinco puntos de las cotizaciones sociales. Lo que ocurre ahora es que, consciente de la crisis, plantea al Gobierno hacer la rebaja a partir de 2012.

Es decir, las cotizaciones sociales deberían descender dos puntos en 2012; un punto y medio en 2013; un punto en 2014 y, finalmente, medio punto en 2015. Hay que recordar que la Seguridad Social ha valorado esta petición como imposible porque cuesta 18.000 millones de euros.

CEOE defiende su propuesta con la idea de que la reducción de las cotizaciones sociales aumentaría los ingresos "por creación y/o conser-

Ofensiva política

CAUSAS DEL DESPIDO

Será procedente, con una indemnización de 20 días por año de trabajo, cuando, entre otras, responda a la siguientes causas en los tres meses anteriores a la decisión empresarial: "Reducción grave de la capacidad productiva con afectación grave de la ocupación de la plantilla; cambios en los hábitos de consumo que generen caída de ventas; el abandono de líneas de producción o el cierre de centros productivos". Además, también será causa objetiva de despido "la falta de liquidez por morosidad o impagos de clientes", entre otros.

EL PAPEL DEL FOGASA

La patronal quiere que el Fondo de Garantía Salarial abone una parte de la indemnización por despido, tanto si se trata de procedentes o improcedentes por razones objetivas, o en la extinción por motivos disciplinarios.

FLEXIBILIDAD TEMPORAL

Las enmiendas de la patronal a la reforma laboral tratan de descafeinar las propuesta del Gobierno para reducir la utilización de los contratos temporales y, en especial, del de obra y servicio. En el primer caso, CEOE pretende mantener la libertad de contratar de forma eventual para distintos puestos y, en el segundo caso, quitar los límites al contrato.

vación de los puestos de trabajo", además de producir "un ahorro" en el gasto de las prestaciones por desempleo.

La patronal recuerda también al Gobierno que, desde 2008, tiene pendiente una rebaja de medio punto en la cotización empresarial por accidentes de trabajo, teniendo en cuenta además que la siniestralidad laboral ha descendido en los dos últimos años.

Editorial / Página 2

Expansion.com

Consultar el Real Decreto de reforma laboral en www.expansion.com

España necesita cuatro veces más esfuerzo en empleo que la UE

Expansión. Madrid

El empleo en España debería crecer en porcentaje casi cuatro veces más que en el conjunto de la Unión Europea (UE) o que en toda la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para que a finales de 2011 quedara anulado el impacto de la crisis sobre el mercado de trabajo.

Para volver a la tasa de actividad que había en el último trimestre de 2007, antes de que se hicieran sentir los efectos de la crisis, España debería aumentar en 10,7 puntos su porcentaje de empleo, según el informe sobre el mercado de trabajo presentado ayer por la OCDE.

En su caso y en el de la UE, bastaría con que el incremento fuera de 2,7 puntos, mientras en la zona euro serían necesarios 3,1 puntos suplementarios.

Sólo en Irlanda, de los 30 miembros de la organización, sería necesario un aumento de la ocupación superior al de España (19,8 puntos más). El tercero en la lista es Grecia, con 7,1 puntos, seguido de Islandia, con 7; Estados Unidos,

con 5,5 puntos; 4,7 puntos, para Dinamarca; 4,2, para Suecia y 4 en Portugal.

* El empleo en España debería crecer un 10,7% hasta 2012.

En este contexto, el director del departamento de Empleo de la OCDE, John Martin, manifestó que las modificaciones planteadas por el Gobierno en su reforma laboral "están en línea" con las propuestas que ha hecho en varias ocasiones el organismo. Por ejemplo, con la rebaja de los costes del despido o los avances en la negociación colectiva.

Decisiones difíciles

En todo caso, el secretario general de la OCDE, Ángel Gurría puntualizó que el Gobierno, y el Parlamento, deben tomar "decisiones difíciles" en el mercado de trabajo. Y llamó a las fuerzas políticas para que lleguen al consenso, dado que los organismos internacionales está supervisando la reforma laboral.

"Los mercados han evolucionado de forma severa, y a mi juicio de forma totalmente injusta", dado que España entró en la crisis con "una política presupuestaria prudente", dijo Gurría antes de resaltar "el valor del Gobierno" por las reformas.