

ECONOMÍA / POLÍTICA

CEOE quiere “sensibilizar” a los médicos sobre el impacto de las bajas

RECLAMACIONES DE LOS EMPRESARIOS PARA EL NUEVO GOBIERNO/ La patronal planea reunirse con médicos de familia para informarles de los gastos por las bajas. El coste para las empresas es de 7.000 millones.

M.Valverde, Madrid

La patronal CEOE está a punto de dar un paso importante en su larga lucha por reducir el absentismo laboral en las empresas por las bajas de sus trabajadores. Los empresarios quieren actuar como un grupo de presión ante los médicos de familia para informarles de los costes que se generan por las ausencias de los empleados. Así, se proponen “fortalecer la sensibilización de los médicos de familia con el impacto del absentismo, derivado de las bajas por contingencias [enfermedades] comunes de corta duración, en la productividad del país”. Así se recoge en el documento de debate interno, y aún no aprobado por la CEOE, al que tenido acceso EXPANSIÓN.

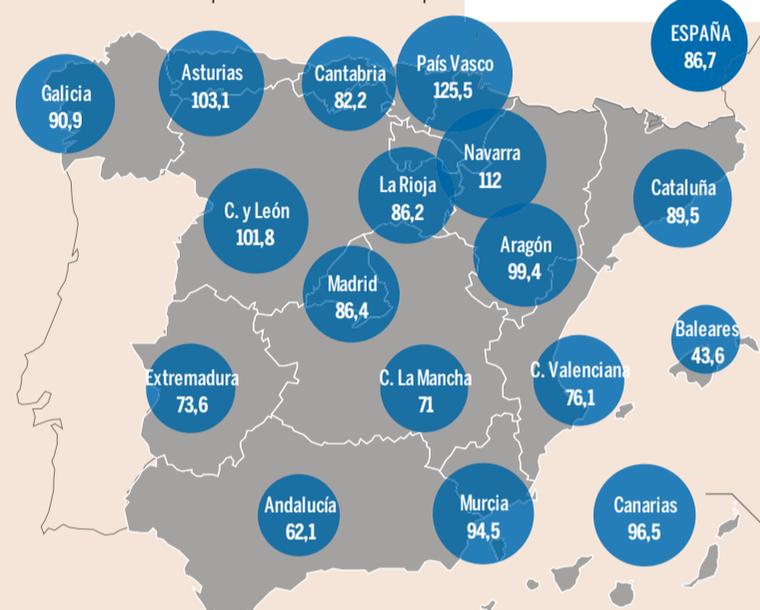
La “sensibilización” del colectivo médico significa que CEOE quiere celebrar todo tipo de jornadas y reuniones con estos profesionales para informarles de los problemas de costes que tienen las empresas por las enfermedades comunes. Es decir, cuando no se corresponden exactamente con causas derivadas del trabajo. Por ejemplo, la gripe, un constipado, migrañas, una depresión, un accidente casero o deportivo, entre otras muchas causas, explican las fuentes empresariales consultadas por EXPANSIÓN.

Es más, entre otras cosas, los empresarios pedirán también al próximo Gobierno que revise la normativa que permite a los médicos unificar en un solo acto la baja y el alta de menos de cinco días. Es decir que, cuando menos, ya garantiza al trabajador la posibilidad de faltar cinco jornadas al trabajo, independientemente de que pueda curarse antes.

De la misma manera, la patronal quiere “eliminar la obligación empresarial del pago de la prestación de incapacidad temporal derivada de enfermedades comunes desde el cuarto hasta el décimo quinto día de la baja. “Supone una penalización [para la empresa] difícilmente justificable puesto que comporta pagar el coste de una indemnización cuyo riesgo se ha asegurado previamente a través de la cuota co-

RADIOGRAFÍA DEL ABSENTISMO LABORAL EN ESPAÑA

Horas de absentismo laboral por autonomía. Horas anuales por asalariado en 2018.



Fuente: Adecco/Barceló & asociados

> Las principales causas

En porcentaje.

Enfermedad común	31,9
Problemas leves de salud	8,1
Enfermedad profesional	5,5
Conciliación	5,3
'Efecto puentes'	5,1
Problemas familiares	4,3
'Efecto lunes'	3,8
Mal ambiente de trabajo	1,7
Conflictividad laboral	1,5
Situaciones de estudio	1,3
Búsqueda de nuevo empleo	0,6

> Horas no trabajadas y tasa de absentismo



rrespondiente”.

CEOE se refiere a que la empresa paga el sueldo del trabajador en esos días de baja, además de que abona todos los meses la cuota por accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

Según la CEOE, el nivel de absentismo laboral en España por horas perdidas equivalió el año pasado a que 753.000 asalariados no fuesen a trabajar ni un día en todo el año. El 5,3% de los asalariados, y 52.000 más que en 2017, según el último informe de Adecco, la multinacional de

La patronal pedirá al próximo Gobierno que revise la regulación de las altas y de las bajas

recursos humanos. El coste directo para las empresas es de 6.900 millones de euros. La Seguridad Social y las mutuas gastaron en presataciones el año pasado 7.498 millones, con un crecimiento del 12% respecto al ejercicio anterior. En conjunto, en 2018 el absentismo laboral hizo que las em-

presas dejaran de producir bienes y servicios por valor de 70.741 millones de euros.

Los empresarios también pedirán al nuevo Gobierno una ley de huelga que, sobre todo, acote la actuación de los piquetes sindicales en el conflicto. Es decir que garantice “la seguridad de las personas, bienes y servicios y el alcance de la actividad informativa de los convocantes [de la huelga]”. Los empresarios también quieren que, en caso de conflicto, la norma regule el funcionamiento de los servicios públicos y los sectores es-

tratégicos para el país. Por ejemplo, la energía, los transportes, la sanidad, la seguridad o los servicios de limpieza.

La patronal también quiere que se delimite “la responsabilidad [de los piquetes] derivada de daños a personas o bienes”, durante la huelga. Curiosamente, los planes de los empresarios en la ley de huelga chocan con la intención del Gobierno de cambiar el artículo 315 del Código Penal que castiga hasta con prisión la coacción que puedan ejercer los piquetes sindicales en un conflicto laboral.

La patronal resucita el contrato único

M.V.Madrid

Los empresarios están discutiendo diversas alternativas para reducir más el coste del despido. Junto al despido libre, sobre el que sólo decidiría el empresario, con una indemnización de veinte días de salario por año de trabajo, CEOE también estudia otra modalidad como el contrato indefinido único con despido pactado entre la empresa y el trabajador. “Una cláusula acordada previamente con una indemnización [para emplea-

dos] calculada conforme a variables de tiempo de permanencia y salario”. Es decir, con una compensación creciente para el empleado, en función del tiempo transcurrido en la empresa. La fórmula que planteó la fundación Fedea.

En el ámbito de las relaciones laborales también, la patronal discute la prioridad del convenio de empresa respecto al del sector, “excepto en el capítulo del salario”. CEOE apunta que esta cuestión “está provo-

cando graves distorsiones del mercado. Hasta el punto de que, como consecuencia de ello, se llega a poner en cuestión la subcontratación, haciéndose propuestas innecesarias de modificación del artículo 42” del Estatuto de los Trabajadores.

Detrás de este debate está la competencia desleal que está causando uno de los aspectos más polémicos de la reforma laboral. Aumentó las facilidades de las pequeñas empresas para incum-

plir el convenio sectorial, salir de su ámbito, y formar uno propio con sus trabajadores, sin representación sindical. Acuerdos que bajan los salarios y las condiciones laborales, rompiendo la competencia.

Los empresarios también apuestan por “flexibilizar el registro de la jornada, que afecta negativamente a los nuevos modelos de relaciones laborales”. CEOE plantea cambios en la distribución de la jornada, y en el límite de horario.

Patronal y sindicatos retoman el diálogo ante la crisis política

M.V.Madrid

Las organizaciones empresariales CEOE y Cepyme y los sindicatos CCOO y UGT han retomado el diálogo social a la espera de que haya un nuevo Gobierno. Los cuatro dirigentes de las respectivas organizaciones, Antonio Garamendi y Gerardo Cuerva, por CEOE y Cepyme, respectivamente, y Unai Sordo y Pepe Álvarez, por los sindicatos, se reunieron la semana pasada con el fin de empezar a negociar algunos acuerdos sobre las siguientes materias: la digitalización, la robotización y el relanzamiento de la industria, así como sobre la formación de los trabajadores.

CEOE y los sindicatos también tienen intención de abordar la modificación de las reformas del mercado de trabajo y de las pensiones. Sin embargo, todos reconocen en la mesa de negociación que están muy lejos de llegar a un acuerdo.

En todo caso, el objetivo de los agentes sociales es intentar presentar propuestas comunes al próximo Gobierno y demostrar “que la sociedad civil trabaja frente al actual bloqueo político” que, precisamente, impide la formación de un nuevo Ejecutivo, según comentaron las fuentes de los agentes sociales, consultadas por EXPANSIÓN.

En declaraciones a la *Cadena Ser* también, Unai Sordo dijo que “se requieren dos líneas de actuación inmediatas”, que se refieren a corregir la precariedad laboral y la desigualdad, con la derogación de la reforma laboral de 2012 y la de pensiones de 2013. Sobre este punto dijo que en este momento están “lejos” de poder alcanzar un acuerdo con la patronal.

En este sentido, el líder de CCOO aseguró que “sería bueno explorar un marco de consenso con CEOE para tratar cuando haya Gobierno. “Por un lado, marcar la agenda política, y, por otro lado, ir avanzando el trabajo ante este desastre que estamos viviendo en estos tres años en España”, en una clara referencia a la situación política. Pepe Álvarez dijo que “es muy importante que cuando haya un nuevo Gobierno, la patronal y los sindicatos ya tengamos documentos para poder empezar a trabajar”.