

CEPYME

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

13-15/07/2024

REVISTA MULTIMEDIA

Madrid | 2,00 euros
Año CXXI | Número 39.645

LUNES
15 DE JULIO
DE 2024

Morata levanta
la copa en Berlín
rodeado de sus
compañeros

ABC

ARTÍCULOS DE
Javier Aznar,
Salvador Sostres,
Ignacio Ruiz
Quintano y
José Miguélez



INVENCIBLES

España cierra una Eurocopa imaculada: derrota en la final a Inglaterra (2-1) y se convierte en la única selección con cuatro títulos y que solo suma victorias en una fase final

EDITORIAL Y PÁGINAS 36 A 45

FOTO: CLEMENS BILAN / EFE

« **ALCARAZ MINIMIZA A DJOKOVIC Y LOGRA SU SEGUNDO WIMBLEDON**

EL MUNDO

Lunes, 15 de julio de 2024. Año XXXV. Número: 12.625. Edición Madrid. Precio: 2 €



JAVIER SORIANO / AFP

LA ROJA CONQUISTA SU CUARTA EUROCOPA TRAS GANAR A ITALIA, ALEMANIA, FRANCIA Y AYER A INGLATERRA

La España perfecta

Vence a los ingleses (2-1) en una gran final con goles de Nico Williams y Oyarzabal POR EDUARDO J. CASTELAO PRIMER PLANO



«Dijimos desde el principio que éramos un equipazo» POR INMA LIDÓN

Los Beatles cantan en español ORFEO SUÁREZ

La tragedia eterna que no imaginó Shakespeare POR ABRAHAM P. ROMERO

ALCARAZ NOQUEA A DJOKOVIC Y AFIANZA SU REINADO EN WIMBLEDON

Gana por segunda vez consecutiva en Londres / Su cuarto 'grand slam' con solo 21 años POR JAVIER SÁNCHEZ Pág. 44

Caos y llamadas a la unidad en EEUU tras el atentado a Trump



Biden pide que se investigue la seguridad en el mitin / Trump agradece a Dios que impidiera que «la maldad gane», mientras líderes republicanos culpan a los

demócratas / El atacante de 20 años tenía material para bombas Págs. 30 a 36

SU VIVIENDA LE GARANTIZA LA MEJOR JUBILACIÓN



- ✓ RENTA VITALICIA INMOBILIARIA
- ✓ VENTA NUDA PROPIEDAD
- ✓ HIPOTECA INVERSA
- ✓ VENTA CON ALQUILER GARANTIZADO



Oficinas Centrales:
Velázquez 18, 2º izq.
28001 Madrid

gruporetiro@gruporetiro.com
WWW.GRUPORETIRO.COM



INFÓRMASE AHORA: TEL. 91 577 42 40

EL PAÍS

Fundado en 1976
Año XLIX
Número 17.154

EL PERIÓDICO GLOBAL

Edición Madrid
2,00 euros
Lunes
15 de julio de 2024



El capitán, Álvaro Morata, levanta el trofeo de la Eurocopa con el resto de la selección española tras vencer a Inglaterra en la final celebrada ayer en Berlín. DAN MULLAN (GETTY)

España reina en Europa

Derrota a Inglaterra (2-1) y conquista su cuarta Eurocopa tras vencer en todos los partidos

DAVID ÁLVAREZ
Berlín

La selección española de fútbol derrotó ayer a Inglaterra por 2-1 en la final de la Eurocopa en Berlín, convirtiéndose de esa manera en la gran dominadora del continente. Esta es la cuarta Eurocopa para España, des-

pués de las de 1964, 2008 y 2012, una más de las que tiene Alemania. El recorrido por el torneo, además, ha sido impecable, con siete triunfos en otros tantos partidos. No fue un encuentro fácil para el equipo que dirige Luis de la Fuente. La primera parte terminó empatada a cero después de 45 minutos

de enorme disputa y pocas ocasiones. En el arranque de la segunda, Nico Williams adelantó a España con un gran gol a pase de Lamine Yamal. Sin embargo, Inglaterra logró empatar en el minuto 72 y complicó las cosas al combinado nacional. Cuando solo quedaban cinco minutos para el final, Mikel

Oyarzabal anotó el tanto decisivo y remató un grandioso campeonato. La selección de De la Fuente, formada por jugadores de todo el país y variedad de clubes, será recordada por su diversidad y la conexión que ha logrado con la afición.

—P40 A 49

—EDITORIAL EN P14

Alcaraz abre otra era en Wimbledon

El tenista murciano derrota con autoridad a Djokovic, por segundo año consecutivo, solo cinco semanas después de ganar Roland Garros —P50 A 52



El intento de asesinato a Trump sacude EE UU en plena campaña

Biden ordena una investigación independiente por los fallos de seguridad

M. JIMÉNEZ / I. SEISDEDOS
Washington

Nadie sabe aún qué llevó al joven Thomas Matthew Crooks, de 20 años, a disparar desde una azotea con un rifle al expresidente de EE UU durante un mitin en Pensilvania. Donald Trump, la figura más divisiva de la política

estadounidense, emergió del tiroteo con una herida en la oreja y un pequeño reguero de sangre en la cara, saludando a sus seguidores con el puño en alto en una imagen icónica para la historia. El presidente, Joe Biden, anunció una investigación independiente para aclarar los fallos de seguridad

que permitieron el ataque, un atentado fallido que ha sacudido la campaña presidencial, ya marcada por la polarización, en vísperas de la convención que coronará a Trump como candidato republicano y líder absoluto del partido.

—P2 A 8

—EDITORIAL EN P14

LA RAZÓN ^{25 años}

DIARIO INDEPENDIENTE DE INFORMACIÓN GENERAL • LUNES 15 DE JULIO DE 2024 • AÑO XXVI • 9.311 • PRECIO 2,00 € • EDICIÓN MADRID

Alcaraz, imperial ante Djokovic en Wimbledon

Rozó la perfección para ganar su cuarto Grand Slam. Solo Laver, Borg, Federer, Nadal, Nole y Carlitos han hecho el doblete París-Londres el mismo curso P. 56 a 58



Don Felipe y la Infanta Sofía celebran con los jugadores el título de campeones de Europa

Gloriosa España

Superó a Inglaterra en la final con goles de Nico Williams y Oyarzabal para conquistar su cuarta Eurocopa (2-1)

La selección ha cuajado un torneo perfecto con un récord nunca visto: siete victorias en otros tantos partidos P. 47 a 54

La imagen de Trump tras el atentado le catapultó en las elecciones

El expresidente de EE UU llama a la «unidad» tras su intento de magnicidio que polariza el país

El autor de los disparos, Matthew Crooks, de 20 años, fue abatido, actuó solo y tenía una mochila de explosivos. Un asistente al acto falleció por un impacto de bala y dos resultaron heridos. La imagen épica con el puño en alto catapultó a Trump de cara a las elecciones del 5 de noviembre. P. 6 a 12

El 60% de los votantes de Vox cree que el partido va a desaparecer

La encuesta de NC Report indica que la crisis le pasará factura P. 14 - 15

El PSC asegura a ERC que «Lo de Cataluña se negocia en Cataluña» P. 16

Teresa Freixes: «El Gobierno critica a los jueces para poder hacer lo que quiera» P. 18 - 19



Matthias Rebellius CEO del negocio global de Infraestructuras de Siemens
"Para acelerar la electromovilidad hacen falta regulaciones más rápidas, además de subvenciones" **PÁGS. 6 y 7**

Hisense crece un 45% en ventas de televisores para superar a Sony **PÁG. 14**

Iberdrola y KKR estudian una alianza de redes en Reino Unido

Competirá con Engie en la compra de NorthWest, valorada en 5.000 millones

Iberdrola encara la recta final para tratar de hacerse con Electricity North West (ENWL), una compañía valorada en 5.000 millones de euros que serviría para reforzar el negocio de redes de la española en Reino Unido. La eléctrica que preside Ignacio Galán, presentará el próximo 24 de julio su oferta definitiva por la compañía donde tendrá que competir con el tándem formado por Engie y CDPQ.

Fuentes consultadas por elEconomista.es aseguran que el fondo KKR -que se apeó de la puja por ENWL- ha ofrecido a Iberdrola la posibilidad de formalizar una alianza entre ambas compañías para el negocio de redes del país. La eléctrica española acelera así sus planes para reinvertir los 5.700 millones logrados de sus ventas en México tanto en EEUU con Avangrid como en Reino Unido con ENWL. **PÁG. 5**

Prosegur y Mapfre extienden su alianza de alarmas y seguros en Chile. También miran la expansión hacia Perú. El acuerdo, que ya estaba presente en Uruguay y Paraguay, comienza su actividad en Chile, donde comercializarán las alarmas de Prosegur y el seguro de hogar y comercios de Mapfre en conjunto. **PÁG. 11**

REDEIA Y MELIÁ LIDERAN EL ALZA DE RECOMENDACIONES

Rovi emerge como el valor que más retrocede en la 'Liga Ibex' y pierde 21 puestos. **PÁG. 18**

Puesto	Compañía	Var. en el ranking en el semestre (puestos)	PER* 2024 (veces)	Rentab. por divid. 2024 (%)	Variac. en el beneficio 2023/24 (%)
1	Logista	0	11,0	7,4	10,2
2	Sacyr	0	14,7	3,7	6,3
3	Acerinox	0	8,5	6,1	14,9
4	Cellnex	3	-	0,2	En pérdidas
5	Merlin Properties	-1	18,1	4,1	3,6
6	IAG	7	4,6	2,2	-9,3
7	Repsol	7	4,3	6,7	-24,2
8	Banco Santander	2	6,1	4,7	5,5
9	CaixaBank	2	7,3	8,4	9,2
10	ArcelorMittal	-5	6,2	2,3	224,3
11	Indra	7	12,0	1,6	29,7
12	Grífols	-6	14,8	0,0	615,4
13	Banco de Sabadell	7	7,1	5,4	13,5
14	Meliá Hotels	11	12,8	1,2	9,2
15	Amadeus	8	21,8	2,2	4,8
16	Acciona	-1	16,5	4,3	-30,1
17	Iberdrola	5	14,8	4,9	34,0
18	Aena	-1	15,5	5,0	13,2
19	Acciona Energía	0	18,2	2,2	-31,0
20	Endesa	8	11,4	6,1	128,7
21	Redeia	12	17,9	5,0	-26,9
22	Inditex	-1	23,9	3,7	11,0
23	BBVA	-15	6,5	7,1	10,6
24	Ferrovial	2	52,1	2,0	16,1
25	Bankinter	-9	7,5	6,7	9,3
26	Solaria	-14	15,5	0,0	-14,4
27	Colonial	0	17,4	5,1	5,6
28	Mapfre	4	7,6	7,5	26,4
29	Unicaja	-5	6,3	8,0	110,4
30	Rovi	-21	25,4	1,4	1,5
31	Telefónica	-1	12,7	7,5	De pérdidas a ganancias
32	Fluidra	-3	19,7	2,8	29,6
33	ACS	-2	15,9	5,4	-14,3
34	Enagás	0	13,2	8,2	-21,3
35	Naturgy	0	12,2	6,4	-14,9

El traspaso de inspectores atasca en el Supremo el consorcio fiscal a Cataluña

El órgano paritario se topa con trabas legales

El consorcio tributario se ha convertido en la pieza central de las negociaciones entre PSC y ERC para formar gobierno en Cataluña. Sin embargo, el despliegue de este órgano paritario entre el Estado y la Generalitat, llamado a recaudar el 100% de los impuestos en la comunidad, se topará con dificultades legales. **PÁG. 21**

La gran banca apunta a un alza de los beneficios del 18%

PÁG. 8

Díaz gasta 6.400 millones en medidas que no sirven para encontrar empleo

Sólo intervienen en el 3% de las colocaciones

El Gobierno acaba de formalizar la puesta en marcha del Plan Anual de Fomento del Empleo Digno para 2023, presupuestado con casi 6.400 millones. Una cantidad muy similar a la de hace un año y cuya eficacia muchos, empezando por sus propios usuarios, ponen en duda: según una estimación de Fedea apenas un 3% de las personas que encontró trabajo en 2023 en España lo hizo gracias a una oficina de empleo. **PÁG. 22**

**MENSUAL DE
FONDOS Y
PENSIONES**
P1 a 16

**DIRECTIVOS
EN VERANO**



Martín Tolcachir, CEO de Dia.

**LetterOne
adelgaza Dia
para crecer**

Cuatro claves para
entender la IA

Start Up
Emprendedores
y empresas,
un 'match'
que funciona



**Trump llama a
la unidad contra
la violencia en EEUU
tras el atentado** P20

BBVA es el banco
de Europa que más
depósitos capta P14

TOM BURNS
La equivalencia
de España
e Inglaterra P31

La crisis de Unicaja
y la renovación
de su consejo P15

Por Salvador Arancibia

ENTREVISTA CON YOLANDA DÍAZ, VICEPRESIDENTA DEL GOBIERNO

“Hay que subir impuestos a los fondos de inversión”

La vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, propone un castigo fiscal a las rentas de capital y a las grandes corporaciones. Díaz quiere subir además los impuestos a “los fondos de inversión y de pensiones”. La vicepresidenta no aceptará una “reducción falsa de la jornada ordinaria, ni se compensará con horas extraordinarias”, lo que aleja la posibilidad de acuerdo con la CEOE. Díaz propone también nuevas ayudas a familias y jóvenes y asegura que se fijará por ley que el SMI sea el 60% del salario medio. **P18-19**

■ “No habrá reducción falsa de la jornada, ni se compensará con horas extraordinarias”



JM Cadena

■ “Queremos una renta universal de 200 euros al mes para familias por cada hijo menor de 18 años”

■ “Pretendemos establecer por ley que el SMI sea el 60% del salario medio en España”

■ “Proponemos dar 20.000 euros para que los jóvenes hasta 21 años inicien una empresa”

Las grandes fortunas españolas se lanzan a crear ‘private equity’ P13

ACS y Vinci lideran la obra exterior con el acoso chino P2 y 5

Brookfield deberá repagar la deuda de Grifols si toma el 35% P6



Efe

**ALCARAZ HACE
HISTORIA CON
SU SEGUNDO
WIMBLEDON**

Carlos Alcaraz ganó ayer su cuarto Grand Slam y su segundo Wimbledon tras vencer en la final a Novak Djokovic. Al cierre de esta edición, Carlitos y toda España esperaban que ‘La Roja’ venciera a Inglaterra en la final de la Eurocopa de fútbol para completar uno de los días más históricos del deporte español. **P7 Directivos**



Ignacio Galán
preside
Iberdrola.

KKR ofrece a Iberdrola una alianza en Reino Unido tras ENWL P2 y 3

Vodafone amenaza el megaconcurso de ‘telecos’ P4/LA LLAVE



«La reducción de jornada abrirá en canal todos los convenios de golpe»

Antonio Garamendi **Presidente de la CEOE**

Desconfía del Gobierno y advierte que para firmar otro acuerdo «hay que saber que no te pueden cambiar las normas en medio minuto»

LUCÍA PALACIOS



MADRID. «Para ser personaje hay que ser persona. Y es lo que intento: ser persona, con eso ya es bastante». Antonio Garamendi (Getxo, Vizcaya, 1958), el líder de los empresarios –de todos, de los más grandes pero también de los más pequeños, como le gusta recalcar– disfruta cuando está con su familia, pasea, navega o toca el piano con su hijo, que es músico. El presidente de la CEOE huye de la confrontación y de los extremos, de las palabras gruesas y de los insultos, pero, sin embargo, se ha convertido en la diana de muchos de los dardos lanzados desde el Ministerio de Trabajo, comandado por la vicepresidenta Yolanda Díaz, en lo que parece ya una guerra sin cuartel.

–Los cruces de acusaciones entre el Gobierno y la patronal son continuos. ¿Se había vivido antes una situación de tanta tensión?

–La CEOE, los empresarios, no somos los causantes de que haya una distorsión en esas relaciones. Serán aquellos que, cuando hemos pactado unos puntos, luego no los cumplen. Nosotros sí cumplimos. Con la reforma laboral nos habíamos dado la mano y la íbamos a defender incluso aunque gobernara el PP. No la íbamos a cambiar. Es una sorpresa que una ley de tanto calado, que se supone que iba a dar estabilidad en el tiempo, se cambie de golpe por intereses políticos sin aviso ni nada... Nosotros no hubiéramos aprobado esa reforma. En ese sentido, nosotros no hemos fallado. Son otros los que han fallado.

–A usted se le ha comparado con Trump, con Milei, les han acusado de burlarse de los ciudadanos... ¿Cuál de los insultos o acusaciones dirigidas por Díaz les ha dolido más?

–¿Le digo la verdad? Ninguno. No voy a entrar en ese juego. Noso-



Antonio Garamendi, en la sede de la CEOE en Madrid. J. R. LADRA

tros no entramos en descalificaciones y menos personales. En España sobran las descalificaciones. Pero estamos tristemente en una dinámica de descalificaciones personales cuando lo que tenemos que defender son las ideas, defenderlas con ganas, con criterio, pero con mucha educación y moderación.

–Dicen que algo no duele cuando viene de alguien a quien no se aprecia...

–No, yo tengo mucho respeto institucional, es clave. Las formas, las instituciones, hay que respetarlas, porque son la base de la democracia. Pero hay algo que sí echo en falta, que es la lealtad institucional. Todo el juego de radicalidad, de descalificaciones... desde luego en esta casa, mientras yo sea presidente, ni lo comparto ni lo apruebo.

–Asegura que ustedes no han fallado. ¿Ha fallado el Gobierno? ¿Les han mentido?

–Nosotros hemos firmado una serie de acuerdos y los acuerdos están para cumplirse. Yo lo digo: ellos no han cumplido. Y eso genera un motivo de desconfianza. Para volver a firmar hay que saber que no te pueden cambiar las normas en medio minuto.

–¿Le ha decepcionado también la actitud de los sindicatos?

–Yo pongo en valor siempre a los sindicatos, que muchas veces son denostados y sin embargo son fundamentales. Gestionamos la mayor infraestructura que tiene el país: la paz social. Con CC OO y UGT hemos llegado a grandes

acuerdos y la vocación es seguir llegando. A nosotros no nos tienen que invitar a la mesa. Ni a los sindicatos. Somos los artífices de la mesa. Es nuestra casa. Pero cuando el árbitro se viste del equipo contrario, cuando el árbitro te dice ‘Vas a salir a jugar pero pierdes 5-0’, cuando te dan el final

TENSAS RELACIONES

«Nunca ha habido luna de miel con Yolanda Díaz ni me han dolido ninguno de sus insultos»

RECORTE DE HORAS

«Tenemos que ganar todos, ni yo ni el sindicato ni el Gobierno: España»

REBAJA DE IMPUESTOS

«Hay directivos a los que no les compensa vivir aquí»

GOLPE A LA REFORMA LABORAL

«El Gobierno no ha cumplido. Nosotros sí. Nosotros no hemos fallado»

del partido, desde luego eso de diálogo social es relativo. Y por eso lo defino como un monólogo social.

–¿Se siente atacado por el Ministerio de Trabajo, por Yolanda Díaz?

–La realidad es que sí, yo he recibido críticas. Que si esto es una burla. ¿Una burla es decir tu opinión? Yo creo que no. Hemos recibido un ultimátum. Y yo insisto: en democracia también se puede decir que no. ¿Por qué tenemos que decir que sí cuando pensamos que puede ser malo para muchas empresas, especialmente para las pequeñas, a las que les va a afectar mucho más?

–¿Qué ha pasado con esa sintomía que exhibía con Yolanda Díaz? Parece que se ha pasado de una especie de luna de miel a un divorcio mal avenido.

–Nunca ha habido una luna de miel. Yo en ningún caso he descalificado a la vicepresidenta. Pero no comparto en absoluto cuáles son los criterios que ha utilizado el ministerio de Trabajo. ¿Que dice ahora que vamos a volver a sentarnos? Me parece muy bien. Pero si se da cuenta, sigue estando el resultado final.

–El Gobierno y los sindicatos piden a la CEOE una señal, que diga claramente si acepta o no la reducción de jornada.

–Es que me encanta. El tema es genial. Es decir, vamos a negociar, vamos a ver cómo negociamos. Por cierto, necesitamos una señal de que aceptas esto. Bueno, entonces ya está acabada la negociación, ¿no? Es genial. ¿Y por qué no negociamos que son 44 horas? Insisto: Eurocopa. Vamos a jugar el partido. Vas a salir a perder cinco cero. ¿Pero por qué? No, espera, igual te dejo perder cuatro cero. Bueno, a ver, yo creo que cuando tú sales a una negociación, salimos a ganar todos. Y cuando digo salimos a ganar todos, significa sale a ganar España, que es la que tiene que ganar. No tengo que ganar ni yo ni el sindicato ni el Gobierno. Tenemos que ganar todos y tenemos que ser responsables para que eso sea así.

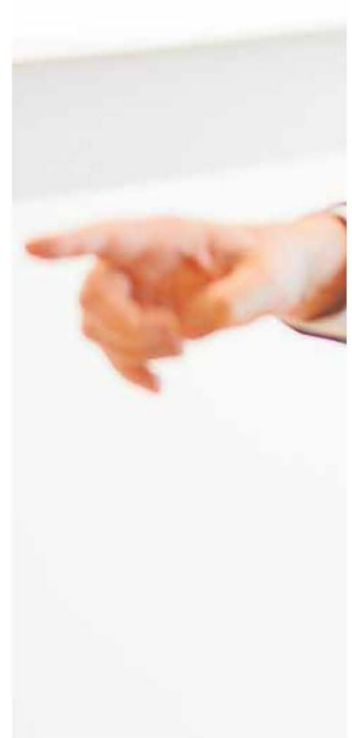
–¿Qué tendría que poner encima de la mesa el Ministerio de Trabajo para darle su apoyo?

–Lo primero que tiene que poner es la máxima de escuchar. Y la sensibilidad de la gente que realmente sube y baja las persianas

todos los días. Pero también pido discreción. Ahora, si el final es ‘No, me tienes que decir ya que aceptas esto’, ¿pero qué me estás diciendo? El momento en que yo te diga que acepto esto, ya a partir de ahí es igual. Si es que van a abrir en canal todos los convenios de este país de golpe. ¿Cuál es la confianza de gente que ha firmado un convenio antes de ayer y que en canal te lo cambian pasado mañana?

–¿Y si les ofrecieran retrasar su aplicación hasta que decaigan los actuales convenios y aumentar las horas extras?

–Son cosas de las que se está hablando. Efectivamente, hay muchas cosas que pueden paliar. En Francia hay un descuento, hay muchas más horas extras, están beneficiadas por la propia Seguridad Social. En Francia, la jornada de 35 horas fue un fracaso. Y hay otros aspectos que tienen que tener presentes: las pequeñas empresas, las empresas con contratación pública, que resulta que están enganchadas en esas contrataciones y con las que el Estado no tiene ninguna sensibi-





14 Julio, 2024



lidad. Y, sinceramente, tampoco entiendo que la vicepresidenta se dedique a recibir a las empresas que yo también represento no sé para qué. Ella sabrá, pero se sienten muy representadas en esta casa.

—¿No le ha sentado entonces bien este puenteo?

—No, a mí ni me sienta ni me 'desienta'. Pero se equivoca si piensa que va a convencer a nadie porque quiera llamar. Que no pienso que nos va a dividir. Es la primera vez que se está hablando de algún tema y, en paralelo a una mesa, el Ministerio de Trabajo se dedica en este caso a hacer fuegos artificiales.

—¿Comparte la CEOE el manifiesto de Cepyme en el que se acusa al Gobierno de intervencionismo, de injerencias, de estar cerca del comunismo?

—La gente está enfadada, preocupada. El mundo empresarial está con una sensación de inseguridad. Dicho esto, yo no lo hubiera escrito así. Todo esto se puede transmitir desde la moderación, que es lo que necesitamos en España: moderación.



“Grandes corporaciones y rentas del capital deben tributar adecuadamente”

ENTREVISTA YOLANDA DÍAZ Vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social/ “Tenemos que hacer una reforma fiscal integral y compacta para reducir la desigualdad”. “Hay que subir los impuestos a los fondos de inversión y de pensiones”.

M. Valverde. Madrid

La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, se levanta a las cinco de la mañana y ya no para hasta que llega la noche. Es la primera en incumplir la jornada legal que, para ella, desborda ampliamente las 40 horas semanales. Hasta el propio presidente de la CEOE, Antonio Garamendi, le ha pedido que pare y que tenga en cuenta el derecho al descanso de todos los negociadores que intervienen en el diálogo social. Díaz es una gestora permanente de propuestas y debates en el Gobierno y fuera de él. De todo ello, y en medio de una apretada agenda, habla con EXPANSIÓN.

— ¿Hasta dónde está usted dispuesta a flexibilizar en la reducción de la jornada laboral, por ley, sin recortar el salario, para conseguir el acuerdo con los empresarios?

Lo importante es que vamos a reducir la jornada laboral, que lleva congelada cuarenta años. Todo ello, a pesar de que, desde 1995, la productividad ha crecido por encima del 15%, mientras los salarios sólo han aumentado, de media, un 1,2%. La OCDE acaba de decir que los salarios españoles no se recuperan por la pérdida del poder adquisitivo. Vamos a tomar esta medida, junto a la reforma del control horario [en las empresas]. En la última reunión presenté una propuesta nueva y me consta que ya se está debatiendo con los empresarios y los sindicatos. Yo voy a dialogar para alcanzar un acuerdo. Reducir el tiempo de trabajo tiene que ver con su calidad, con aumentar la productividad, con ganar tiempo para la vida en una sociedad que tiene problemas de salud mental, de falta de tiempo para estar con nuestros seres queridos. Pero, lo más importante, hay tecnología suficiente en la inteligencia artificial para que trabajemos menos. Hay capacidad para alcanzar un acuerdo. Estos días me estoy reuniendo con muchas empresas, de todo tipo, que no es que tengan capacidad para reducir la jornada a 37,5 horas a la semana en 2025, sin recortar

“Estoy convencida de que habrá acuerdo con los empresarios en la reducción de la jornada y tengo vocación para ello”

“El presidente de Cepyme, Gerardo Cuerva, queda retratado al llamar intervencionista y comunista al Gobierno”

el salario [como plantea el Gobierno], sino que ya tienen horarios laborales inferiores. — ¿Cómo se va a reducir la jornada?

No va a haber una reducción falsa de la jornada laboral. No va a haber compensación del recorte de la jornada ordinaria con un aumento de las horas extraordinarias. De ninguna de las maneras. Ahora, tengo toda la vocación y estoy completamente convencida de que hay posibilidades de acuerdo.

— Dice el presidente de la CEOE, Antonio Garamendi que su propuesta de reducir la jornada laboral equivale a regalarle al trabajador doce días de vacaciones que paga el empresario.

No voy a entrar en valoraciones, porque acabo de hacer una propuesta y creo que hay margen para que la estudien los empresarios y los sindicatos. Las propuestas concretas hay que hacerlas en la mesa de negociación, y con cierta discreción. En silencio. Lo que tengo muy claro es que se trata de una cuestión muy seria y no debe ser tratada frívolamente con afirmaciones que hagamos. Hay que trabajar con seriedad y con rigor, como se hace todo en esta casa [el Ministerio de Trabajo].

— Usted ha pedido a los sindicatos que le ayuden a sacar adelante sus propuestas dentro y fuera del Consejo de Ministros. Por ejemplo, con la misma reducción de la jornada y con su propuesta de encarecer el despido. ¿Son los empresarios sus enemigos fuera del Gobierno?

No tengo enemigos, no. Ni en la cosa pública, ni en el diálogo social.



La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, durante la entrevista con EXPANSIÓN.

— ¿Adversarios?...

Yo no concibo la política, ni la cosa pública con enemigos... como una enemistad, desde el odio, ni estoy de acuerdo con lo que está pasando en el Congreso de los Diputados [por la crispación]. De verdad, llevo cerca de cinco años en el Gobierno y mi experiencia es positiva. Es verdad que todas las medidas de las que hoy presumimos como país y como Gobierno me han costado bastante dentro del Ejecutivo. Le recuerdo que planteé la ley de repartidores en la mesa del diálogo social y dentro del Gobierno era cuestionada. Siempre pongo el ejemplo de una de las subidas del salario mínimo interprofesional [de 2020], tardé nueve meses, y del Estatuto del trabajador en formación y en prácticas, que invertí quince meses [y todavía no se ha aprobado]. Conseguí un acuerdo con los sindicatos y el PSOE no lo compartió. Ahora lo vamos a sacar adelante. He tardado dos años en una negociación interna [del Gobierno] sobre la reforma del subsidio por desempleo. El

PSOE quería un modelo que no tenía nada que ver con lo que hemos hecho. Las discrepancias [en el Gobierno de coalición] duraron un año en la transposición de la Directiva sobre transparencia [de las condiciones laborales]. Son normas que yo he trabajado mucho y que el PSOE no comparte. Cuando llegué aquí el marco teórico era el contrato único, para acabar con la temporalidad, la mochila austriaca [para reducir el coste del despido]. Decían que la subida del salario mínimo interprofesional y la reforma laboral iban a destruir empleo. Y ahora, las reformas que hemos hecho las han valorado el FMI, la OCDE, y nos están estudiando en las universidades de todo el mundo. Pero no tengo enemigos ni en la política, ni en los sindicatos ni en los empresarios. Ya sé que la prensa económica dice que yo me enfrento a los empresarios, pero yo estos días me estoy reuniendo con muchas empresas grandes para aprender de ellas con la jornada laboral.

— ¿Le molesta el Manifiesto

de Cepyme contra el Gobierno? Que Gerardo Cuerva [el presidente de Cepyme] diga que es un Ejecutivo comunista e intervencionista, que se inmiscuye en las empresas y estigmatiza a los empresarios?

Yo creo que el señor Cuerva queda retratado con esas afirmaciones.

— ¿Está usted impulsando a la patronal Conpyme para quitar representatividad a CEOE y a Cepyme?

En absoluto. Y, además, mientras no se cambie voy a cumplir a rajatabla la legislación vigente [sobre la participación de la patronal y los sindicatos en el diálogo social]. La representatividad es un debate muy intenso por la pugna que hay entre los empresarios y los sindicatos. La Justicia acaba de fallar en contra de USO porque demandaba ser considerado sindicato más representativo.

— ¿Insiste usted en su idea de mantener para siempre los impuestos específicos para las grandes compañías energéticas, la banca y las distri-

buidoras de alimentación?

Insisto en la idea de que la reforma fiscal está pendiente en España. Por cierto, hay bastante consenso académico sobre esto. Sobre lo que tenemos que hacer, y sobre lo que no tenemos que hacer. Por poner datos: el Informe Lagares [con el Gobierno de Mariano Rajoy] es claro. Esto no va de bajar y subir impuestos, sino de quién los paga y quién no. El principio de capacidad de pago, que regula el artículo 31 de la Constitución, no se ha incorporado en todas las reformas que ha habido en la etapa democrática. Y es verdad que cada vez tributan menos las rentas del capital. Una pequeña peluquería, empresa o autónomo tributan al 17,5%, y es verdad que una gran corporación lo hace, en el mejor de los casos, entre el 3,8% y el 5%. Y esto produce algo que ya reflejan todas las encuestas, que es la injusticia fiscal que existe en España. Yo haría una reforma fiscal integral y compacta en España y que sea acorde al mandato constitucional. Necesitamos abordar el principal



problema que tiene España, que se llama desigualdad, y para ello necesitamos que las rentas del capital que hoy no tributan adecuadamente lo hagan. Aquí hay dos riesgos de exclusión: la exclusión de los ricos, por arriba [de la escala social], que se desafecten del modelo social, y no participen. Porque es verdad que la gente con muchos recursos no necesita de los servicios públicos. O pueden creer que no los necesitan. Y hay una exclusión por abajo. Mucha gente que está en la pobreza. Este es el debate que tenemos hoy. Además, tiene que ver con las clases medias. No es sólo el debate de las personas vulnerables. Cuando decimos que se ha roto el ascensor social, estamos diciendo que los hijos y las hijas de las clases medias tienen dificultades enormes para ir a la universidad. Primero, por el acceso a una vivienda. Segundo, porque, aunque tenga un trabajo, la mediana salarial en España es de 1.545 euros al mes. ¿Queremos una sociedad en la que nuestros hijos e hijas tengan que compartir piso a los 30 años para poder vivir? Yo creo que no. Por lo tanto, el debate de los impuestos es clave. Hemos trabajado mucho este tema con Pablo Hernández de Cos, cuando era gobernador del Banco de España, con el Observatorio de los márgenes empresariales. Los beneficios que tienen las grandes financieras y las grandes energéticas son absolutamente enormes. No paran de incrementarse. Nunca, en la Historia de España, había habido una transferencia de rentas tan grande como la que hay ahora desde la ciudadanía a las grandes financieras. Y esto ocurre desde que el BCE subió los tipos de interés. Además, con una revalorización media de las hipotecas de 400 euros al mes. El 85% del IRPF está en las nóminas de los trabajadores. Hay que encarar la sociedad digital, la emergencia climática, las políticas feministas. Reconozco que aquí tenemos discrepancias con el PSOE. Por ejemplo, ¿por qué los fondos de inversión y de pensiones tienen que tributar al 0%? ¿Por qué el IVA de la sanidad privada o de la educación privada –no concertada, privada– tiene que ser al 0%? ¿Por qué los productos de lujo tienen que tener un IVA reducido? Hay que recordar la campaña de *Hacienda somos todos*, del ministro de Hacienda, Francisco Fernández Ordóñez, [con el primer Gobierno de Suárez, entre 1977 y 1979]. Pagar impuestos es hacer España, y tenemos que sentirnos orgullosos de ella.

Reducción de jornada

“No va a haber una reducción falsa de la jornada ordinaria, ni se va a compensar con más horas extraordinarias”

Ayudas a la familia

“Planteamos una renta universal de 200 euros mensuales para las familias por cada hijo menor de 18 años”

Apoyo a los jóvenes

“Proponemos una ayuda de hasta 20.000 euros para que los jóvenes de hasta 21 años puedan iniciar una empresa”

“Fijaremos por ley que el SMI sea el 60% del salario medio en España”

M.Valverde, Madrid

– ¿Qué le pasa al Estatuto del Trabajador en formación y en prácticas? ¿Por qué está apartado desde la legislatura pasada?

Ese será el siguiente proyecto que aborde cuando terminemos con la reducción de la jornada laboral. Estuvimos negociando las prácticas en las empresas durante quince meses. Y es verdad que llegamos a un acuerdo con los sindicatos. Es verdad que la patronal hizo grandes aportaciones al proyecto. No suscribió el acuerdo, pero no se opuso a la norma. También es verdad que, a pesar del diálogo social, el PSOE no lo compartía y lo paró. También es verdad que el presidente Sánchez y yo lo incorporamos al acuerdo de Gobierno. Y lo vamos a hacer, porque es uno de los resquicios de precariedad que nos quedan en España. Hay falsos becarios y en las empresas se hace un abuso de los mismos. Por ejemplo, en su profesión y otras se hace un uso irregular de estos trabajadores.

– ¿Por qué quiere usted encarecer el despido? ¿No teme que haga fracasar su reforma laboral y la disminución del empleo temporal?

No es encarecer el despido. Quiero cumplir con el derecho comunitario.

– Si no le he entendido mal usted ha dicho, públicamente, que no es posible que el empresario sepa de antemano, al contratarle, cuánto le va a costar el despido del trabajador.

No. Hace años que digo que España no cumple con el derecho comunitario en materia de despido. Aquí, tenemos una discrepancia con Economía, con el PSOE. Economía ha respondido a una pregunta parlamentaria [de Vox] en sentido adverso a lo que acaba de resolver el Comité Económico y de Derechos Sociales



La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz.

del Consejo Europeo, el artículo 158 de la OIT y el acuerdo de Gobierno entre el PSOE y Sumar. Por ser absolutamente rigurosa, incumplimos la legislación europea porque el *quantum* de la indemnización no es el acorde al despido improcedente. Esto es muy grave y, por lo tanto, tiene que haber reproche en el mismo. Pues no puede ser predecible. Por ejemplo, en España hay grandes empresas que en sus cuentas hacen previsión del coste de los despidos. Esto es lo que la doctrina europea dice que no es conforme a derecho. Y esto es lo que vamos a corregir, y está en el acuerdo del Gobierno con el PSOE. El informe del Comité Europeo se publicará ahora, en julio. No sé por qué, con tanto retraso, porque la resolución fue en abril. Pero yo tengo que respetar el embargo. Ahora, está acorde con lo que viene resolviendo el comité. Pongo un ejemplo: ¿Es lo mismo el despido de una persona de edad elevada, que está próxima a la jubilación y que no tenga mucha formación, que el de un joven, que hable cinco idiomas, y que está en un buen momento de desarrollo profesio-

sional? No es lo mismo. Nosotros decimos que hay que incorporar a la lógica del despido todas esas circunstancias personales que se tienen en cuenta en la jurisdicción civil para indemnizar a una persona. Por eso no puede ser predecible cuánto cuesta despedir a alguien.

– ¿Por qué quiere prohibir el despido colectivo a las empresas con beneficios?

Las prestaciones de los trabajadores afectados en esos casos las pagamos todos. Ya es el colmo de los colmos lo que dice la reforma laboral del PP, de 2012: la empresa puede incluso despedir por pérdidas futuras.

– O por descensos en las ventas.

Absolutamente. Esto es una barbaridad. Es verdad que nosotros hemos retocado el control [de la administración] en los despidos colectivos. Ahora bien, en la reforma del despido se van a abordar todas estas cuestiones. Y hablo de cambiar dos reformas: la de 2010, del PSOE, y la de 2012, del PP. Por lo tanto, la afirmación es rotunda: las empresas con beneficios no deben de poder hacer un despido colectivo. Y

esto está recogido en el acuerdo de gobierno, PSOE-Sumar. ¿Qué propuesta va a hacer usted para la subida del Salario Mínimo Interprofesional en 2025?

Yo nunca hago propuestas. A la vuelta del verano convocaré la comisión de expertos. Vamos a transponer la directiva para que esté en la ley la obligación de que el SMI sea el 60% del salario medio de nuestro país. Ya estamos cumpliendo la renta, pero queremos que quede incorporada a la norma, y que no dependa de lo que decida un gobierno.

– ¿Puede usted explicar las diferentes propuestas de permisos de maternidad, paternidad y cuidado de los hijos que Sumar quiere incorporar a los presupuestos de 2025?

Es una materia muy compleja, sensible y delicada. España está incumpliendo la directiva comunitaria de conciliación. Y es verdad que tenemos una discrepancia con el PSOE que llevamos meses discutiendo. Y es verdad también que el 2 de agosto, la Comisión Europea nos va a imponer una sanción creciente por incumplir esta directiva. Esta-

“Después de la reducción de la jornada laboral retomará el Estatuto del trabajador en prácticas y formación”

“Soy rotunda: las empresas que tengan beneficios no deben de poder hacer despidos colectivos”

nos incumpliendo el permiso parental de cuidar de los hijos hasta los 8 años, y por lo menos, tenemos que retribuir cuatro de las ocho semanas. Con carácter universal. Lo voy a llevar a la negociación presupuestaria con el PSOE. También hemos lanzado una renta universal de 200 euros al mes para las familias con hijos menores de 18 años, por persona.

¿Sin establecer un criterio por ingresos familiares?

Universal. Este es el mecanismo que hoy se está aplicando en los países que son más iguales. Claro que todo es negociable, [con el PSOE] la cuantía, los tramos, pero los expertos aseguran que el coste fiscal de no actuar en la pobreza podría costar, a largo plazo, 63.000 millones de euros. Es que no reducir la pobreza sale muy caro. La medida es esta, sí. Para que toda persona que decida ser madre o padre pueda contar con esta ayuda. Y, sobre todo, para reducir la desigualdad. La eficacia de la sanidad y de la educación pública están en que son universales. Y luego, en campaña, planteamos una medida, como la “herencia universal” por un importe de hasta 20.000 euros para los jóvenes de hasta 21 años. Para facilitar el desarrollo de un proyecto o la formación de una persona. Vamos a proponerlo en los Presupuestos.



Díaz retoma los contactos para la reducción de la jornada laboral

elEconomista.es MADRID.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social se reunirá este miércoles con sindicatos y patronal en una nueva reunión para avanzar en la mesa de diálogo social para reducir la jornada laboral, tras acercar posturas con CEOE.

Este nuevo encuentro contará previsiblemente con la presencia de los negociadores habituales de CCOO, UGT, CEOE y Cepyme y, en el mismo, se abordará la propuesta que el ministerio dirigido por Yolanda Díaz elevó a los agentes sociales en el último encuentro, con el que buscaba que la patronal abandone su reticencia a las 37,5 horas en 2025 sin reducir el salario.

Para intentar acercar posturas, el ministerio propuso que el 10% de la jornada anual que las empresas pueden distribuir irregularmente en la actualidad quede referido a la jornada que tuvieran a la entrada en vigor de la norma y no a la nueva jornada reducida., aparte de incorporar una nueva propuesta que consiste en un agravante para aquellas infracciones relacionadas con el tiempo de trabajo que pueden provocar daños a la salud de los trabajadores.



LAS GRIETAS DE LA SEGURIDAD JURÍDICA

2

LA CRÓNICA DE UNA REDUCCIÓN ANUNCIADA. La prometida bajada de la jornada laboral máxima de 40 a 37,5 horas semanales impactará en los costes salariales, la productividad y la organización empresarial, por lo que muchas compañías han paralizado negociaciones y proyectos a la espera del resultado final



RAÚL ARIAS

La reducción de jornada paraliza proyectos: «Es lógico que esperen»

Cada vez que se abre la negociación de un convenio colectivo, los representantes de los trabajadores y de las empresas afrontan el proceso a partir de unas reglas del juego: conocen cómo ha ido la empresa y el sector en los últimos años y cuáles son las previsiones para los próximos, saben cómo está comportándose la economía y los precios en general, y cuál es la legislación laboral que deben cumplir y a la cual deben ceñirse. Por es-



ALEJANDRA
OLCESE
MADRID

ta razón, la irrupción de anuncios que amenazan con cambiar esas reglas de juego genera parálisis. Eso es exactamente lo que sucedió en octubre del año pasado cuando trascendió el acuerdo de legislatura entre PSOE y Sumar en el que quedó recogida la voluntad de los partidos del Gobierno de reducir la jornada laboral máxima legal sin reducción salarial de las 40 horas a las 37 horas y media semanales en 2025,

con una reducción intermedia hasta 38,5 horas en 2024. Si el número de horas que trabajan los empleados baja pero se mantiene su sueldo total, esto se traduce en un incremento del salario por hora.

Resulta complicado así que trabajadores y empresas se pongan de acuerdo en una subida salarial a lo largo del horizonte temporal que cubra el convenio si existe la posibilidad de que, a mitad del periodo, el Ejecutivo imponga una subida salarial por hora que se traducirá en más costes para las empresas. Además, la

organización de horarios y turnos también podría verse alterada en el caso de compañías que, por ejemplo, tengan fijados tres turnos de ocho horas de forma continuada a lo largo de todo el día, como puede suceder en una fábrica que no pare o en un hotel que tenga su recepción abierta las 24 horas del día.

«Reducir la jornada a 38,5 horas no afectará tanto porque muchos convenios ya regulan jornadas inferiores, pero reducirla a las 37,5 sí afectará a casi todas las empresas. Esto puede paralizar muchos convenios en los que se está negociando un precio por hora que luego puede verse alterado. Los negociadores no saben a qué atenerse, además de que hasta hace poco no sabían si su convenio iba a tener prioridad sobre uno autonómico o no, en materias tan importantes como el salario», señalan fuentes patronales a este periódico.

Lo confirma a EL MUNDO Enrique de la Villa, socio de Laboral de Hogan Lovells: «Nuestra apreciación es que la negociación colectiva se ha ralentizado, si no parado, a la espera de conocer el resultado final de la propuesta, ya que la misma afectaría a más del 90% de los trabajadores españoles sometidos a convenios colectivos».

El Estatuto de los Trabajadores fija que «la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual» y que «mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año».

El objetivo del Gobierno es modificar el Estatuto para que la jornada máxima permitida sea inferior, si bien esta podrá seguir distribuyéndose en cómputo anual, lo que quiere decir que las empresas que no puedan reducir el horario de sus trabajadores para que no estén más de 37,5 horas a la semana (7,5 horas diarias), podrán mantener la jornada de 8 horas y cambio darles más vacaciones o días libres.

Después de meses de negociaciones bipartitas, el Ministerio ha empezado a liderar las negociaciones para acelerar y conseguir un acuerdo «antes de las vacaciones», sin embargo parece difícil que pueda ser tripartito. CEOE y Cepyme denuncian que no se trata de una verdadera ne-

gociación y que les exigen jugar el partido «asumiendo que van a perderlo 5-0», por lo que parece complicado que entren en el pacto. Este miércoles vuelven a sentarse a negociar y aunque el ultimátum inicial del Ministerio de Trabajo parece haberse desactivado, las posturas siguen muy alejadas entre sí.

«Hay muchas empresas que ya tienen un problema para encontrar trabajadores y cubrir vacantes. Si ahora tienen que reducir la jornada laboral a sus empleados, tendrán que contratar a más personas para que hagan esas horas que se quedan sin hacer, lo que puede ser misión imposible en algunos sectores y algunas zonas de España, como el sector turístico en Canarias», admite hace semanas Pedro Ortega, presidente de la Confederación Canaria de Empresarios.

Los despachos de abogados son conscientes de la incertidumbre que ha generado este anuncio y de que algunas compañías han pospuesto sus decisiones de inversión. «La reducción de la jornada máxima legal es el ejemplo claro de un anuncio de reforma normativa que, por más que reiterado en el tiempo (legislatura pasada incluida), está generando cre-

PARÁLISIS INSEGURIDAD SOBRE LOS COSTES FUTUROS

Existe preocupación porque los convenios ya cerrados para un periodo de tiempo «se vean superados y desactualizados a corto plazo» y también «que parte pueda incluso llegar a ser inaplicable», avisan Eloy Castañer y Bernardo Pérez-Navas, socios de Laboral en Garrigues, que avisan de que este asunto ha provocado que «algunas empresas hayan paralizado determinadas decisiones o proyectos». «Es lógico que las empresas esperen a contar con un marco regulatorio claro y estable antes de comprometer recursos importantes, especialmente cuando la modificación tendrá un efecto relevante sobre la productividad, el coste laboral y la flexibilidad», resume Enrique Ceca, socio de Laboral de CECA Magán. Desde GA&P, Lourdes Escassi, *of counsel* de Laboral, apunta que «la inseguridad jurídica que conlleva los continuos y ambiguos cambios normativos tiene impacto directo en las empresas. Si sumamos la incertidumbre sobre el coste laboral y el temor a una posible pérdida productiva, las empresas aplazan sus decisiones de inversión hasta conocer cuál será el escenario normativo final».

ciente preocupación ante la incertidumbre proyectada, con consecuencias en la negociación colectiva e inversiones. Negociaciones colectivas en el ámbito empresarial y sectorial siguen ralentizando decisiones en tanto en cuanto se vislumbra dicha cuestión», señala Alfredo Aspra, socio de Labormatters Abogados.



ACTUALIDAD ECONÓMICA

La debilidad parlamentaria y el ciclo electoral –que arrancó el año pasado con los comicios autonómicos y podría no haber terminado en función de lo que pase en Cataluña– llevó al Gobierno a optar por no preparar unos Presupuestos Generales del Estado para este año y directamente prorrogar los del año pasado, y esa debilidad está dificultando también la actividad legislativa de muchos ministerios, incluido el de Trabajo.



ALEJANDRA OLCESE
MADRID

La vicepresidenta segunda y titular de ese departamento, Yolanda Díaz, se había marcado objetivos muy ambiciosos

para esta legislatura, pero medio año después de la investidura prácticamente sólo ha podido sacar adelante la reforma de la protección por desempleo –que le costó dos intentos y mucho desgaste interno entre los socios de la coalición– y un desarrollo reglamentario. Los anuncios y las negociaciones siguen sucediéndose, pero las normas que han podido ver la luz han sido, por ahora, escasas.

Quedan pendientes asuntos de crucial importancia para el futuro económico del país como la reforma de las políticas activas de empleo, que permitan entre otras cosas mejorar la eficiencia del Servicio Público de Empleo Estatal (Sepe) y los servicios autonómicos en su labor de casar la demanda de empleo de las empresas con la oferta de los casi tres millones de desempleados que hay en el país. Se trata de un reto pendiente desde hace años, por lo que no sería justo atribuir la demora sólo a la actual parálisis parlamentaria.

Lo que sí se suceden desde el Ministerio de Díaz son los anuncios de nuevas medidas que en la mayoría de los casos involucrarán una supervisión por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es el caso del nuevo plan de igualdad para el colectivo LGTBI que tienen que negociar y registrar las empresas, los futuros planes de movilidad, la reducción de la jornada laboral, las campañas de conversión de trabajadores temporales en indefinidos, las nuevas campañas para vigilar que se cumplen los derechos de los trabajadores que están expuestos a altas temperaturas y un largo etcétera.

«En 2022 firmamos con la propia ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, una relación de puestos de trabajo (RPT) para la Inspección que hoy sigue sin aplicarse. Necesitamos una nueva estructura, un nuevo sistema de coordinación que nos permita cumplir con las exigencias normativas que se han ido actualizando: la reducción de jornada, por ejemplo, los planes de igualdad, los esfuerzos en materia de discriminación... Cada vez son más exigencias y leyes que cumplir y la carga de trabajo va creciendo. Además, también crece la siniestralidad laboral, así que necesitamos más efec-

LO PROMETIDO
 ES DEUDA (EN EL PAÍS
 SIN PRESUPUESTOS)

2

«HACE ANUNCIOS A DIARIO, PERO NO SE NOS DA MEDIOS»

El Ministerio de Trabajo de Yolanda Díaz es fuente de continuos anuncios de cambios normativos, aunque muchos de ellos no ven la luz por la debilidad parlamentaria del Gobierno o las diferencias dentro de la coalición. Pero tampoco tiene suficientes inspectores para controlarlos



Luis Tobajas, inspector de Trabajo en Valencia. D. GONZÁLEZ / A PRESS

tivos porque los accidentes de trabajo siguen siendo una lacra que hay que evitar. Estamos recibiendo también cada vez un número más grande de denuncias de los trabajadores y tenemos que evacuarlas en un tiempo prudencial», explica a EL MUNDO Luis Tobajas, inspector de Trabajo en Valencia desde 2011 y portavoz del sindicato de inspectores.

En su opinión, la demora se debe a que el Ministerio de Trabajo lo lleva Sumar y los de Hacienda y Función Pública, el PSOE, y este último es el que tiene que dar su aprobación definitiva. «Hay falta de voluntad política para que salga adelante, a pesar de que vemos todos los días en las noticias a la ministra de Trabajo anunciando nuevas tareas de la Inspección, pero sin darnos los medios que necesitamos».

El organismo necesita urgentemente refuerzos. En toda España cuenta con menos de 1.000 inspectores, cuando la Organización Internacional de los Trabajadores (OIT) recomienda contar con un inspector por cada 10.000 trabajadores. «Las cuentas no salen», lamenta Tobajas, que cree que el problema empieza desde la base. «Cada año se están sacando en las oposiciones entre 90 y 100 plazas, pero no se cubren ni la mitad. Este año se han cubierto 50 y 40 han quedado desiertas porque los opositores no están dando el nivel. La solución no está en bajar el nivel sino en que haya más competencia, que se presenten más personas. El problema es que no es un puesto atractivo, así que pocos se atreven con una oposición que es muy difícil. Todos los años sobran plazas y, ¿a dónde van? Al limbo, a ningún lado», lamenta. Las incorporaciones, por tanto, ni siquiera sirven para cubrir las plazas que quedan desiertas por las jubilaciones, lo que a su vez va elevando poco a poco la edad media de una plantilla que cada vez está más envejecida.

LOS BECARIOS, A LA ESPERA

Otro de los asuntos pendientes desde hace más de un año es el Estatuto del Becario. Después de meses de negociaciones y pese a que su creación era una de las promesas de Pedro Sánchez en el año 2018, el Ministerio de Díaz escenificó el 15 de junio de 2023 un pacto con UGT y CCOO sobre su contenido, con la promesa de que se aprobaría en cuanto fuese posible. Quince días antes el presidente había anunciado la disolución de las Cortes y la celebración de elecciones anticipadas el 23 de julio.

La historia posterior ya es bien conocida y es lo que ha impedido que la norma vea la luz. «Ahora todo va de tener apoyos políticos. Es la política de hoy que nos perjudica a todos. Antes de que se convocaran las elecciones del 23 de julio el Estatuto del Becario tenía apoyos, pero ahora está todo en el aire. La traba ha sido este año político que no ha permitido avanzar en el Parlamento. Ahora que han pasado las elecciones europeas y que el PSOE y el PP han

EL GRAN RETO

YOLANDA DÍAZ

MINISTRA DE TRABAJO

Esta será (de nuevo) una semana crucial en su propuesta para reducir la jornada laboral hasta las 37,5 horas.

NUEVA REUNIÓN. Este miércoles vuelven a la mesa del diálogo social empresarios, sindicatos y Ministerio de Trabajo para retomar la negociación. Atrás queda el ultimátum lanzado por Díaz para excluir a la CEOE, pero las posturas siguen alejadas.

12.000

DE COSTE. La reducción de la jornada, al menos en los términos planteados por Díaz, tendría un coste para las empresas de unos 11.800 millones de euros, según cálculos de Cepyme, siendo las pymes las más impactadas por la aplicación de esta medida.



14 Julio, 2024

EL MUNDO. Domingo, 14 de julio 2024

27

ACTUALIDAD ECONÓMICA



llegado a un acuerdo para renovar el CGPJ, espero que se sienten a hablar sobre esto», señala a este medio Eduardo Magaldi, portavoz de RUGE, la plataforma de juventud de UGT.

La consecuencia de este retraso, relata, es que «un millón de personas no se han beneficiado de las medidas del Estatuto», que entre otras cosas estipulaba la obligación para las empresas de compensar los gastos en los que incurrían los becarios (por ejemplo, de desplazamiento, alojamiento o manutención); que las prácticas curriculares no pudieran suponer más del 25% de las horas de formación y las extracurriculares, más del 15% con un máximo de 480 por curso; la prohibición de que los becarios hicieran turnos ni trabajar de noche –salvo que sea imprescindible por la naturaleza del trabajo–; la cláusula de que el número de becarios no pueda superar el 20% del total de la plantilla, pudiendo contar todas las empresas con hasta dos be-

carrios; y que cada tutor no podría tener a su cargo a más de cinco becarios.

«Hay personas que han tenido que rechazar prácticas porque no pueden asumir el coste de desplazarse al lugar de trabajo o porque

La inspección ve tras su precariedad la debilidad de Díaz ante Hacienda

La falta de apoyos y PGE deja en el aire la protección a los becarios

no pueden compatibilizarlas con los estudios. Esto no sucedería si el Estatuto estuviera en vigor», relata Magaldi.

Algo más crítico se muestra Adrià Junyent, secretario confederal de juventud de CCOO, quien acusa directamente al PSOE por dejarse influir por el lobby de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE). «El foco hay que ponerlo en la CRUE, que trabaja única y exclusivamente para sus intereses y no para los del estudiantado, que querría que le dejaran de explotar sistemáticamente. En España se han puesto prácticas en el 85% de los grados y quizá han copiado un modelo de Alemania con grandes empresas en un país de pymes y micropymes que sólo se puede mantener con la explotación. La CRUE ha hecho lobby con el PSOE y el resto de partidos y ahora no hay mayoría parlamentaria para sacar adelante el Estatuto», lamenta en declaraciones a este medio.

PERMISO PARENTAL

La vicepresidenta también ha prometido llevar a cabo a lo largo de la

legislatura la aprobación del permiso parental por cuidado del menor de hasta ocho años de 8 semanas e incrementar el permiso por nacimiento de 16 a 20 semanas, medidas que previsiblemente se pospondrán más allá de 2024.

El nuevo permiso por cuidado de menores hasta los 8 años, sin fecha

El coste del despido, a la espera de que se pronuncie la UE

La reforma del despido, en lo relativo a su coste (la indemnización en caso de ser improcedente) y sus causas, es otro de los grandes asuntos

pendientes de Díaz. El primer asunto se acelerará después de que el Consejo de Ministros de la UE haga pública este julio la resolución del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre la reclamación colectiva presentada por el sindicato UGT contra el Reino de España. Aunque aún no es pública, si se conoce que el Comité da la razón al sindicato y concluye que la indemnización de 33 días por año trabajado no es lo suficientemente disuasoria ni reparatoria, de ahí que inste al Gobierno español a modificarla.

Díaz ya ha asegurado que tiene intención de hacerlo y contempla una especie de indemnización a la carta o variable en función de las características del despido; pero tendrá que pelear por los apoyos políticos para sacarla adelante. Y cada vez resulta más complicado.

La ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, en un acto de UGT.
EUROPA PRESS



Trabajo y agentes sociales se citan el miércoles para la reducción de la jornada laboral

AGENCIAS

Madrid

El Ministerio de Trabajo y Economía Social se reunirá este miércoles con sindicatos y patronal en una nueva reunión para avanzar en la mesa de diálogo social para reducir la jornada laboral, tras acercar posturas con la CEOE.

Este nuevo encuentro contará previsiblemente con la presencia de CC OO, UGT, CEOE y Cepyme y, en el mismo, se abordará la propuesta que el Ministerio de Trabajo elevó a los agentes sociales en la última reunión, con la que buscaba que la patronal abandonara su “huelga de brazos caídos”, según llegó a afirmar la ministra del ramo, Yolanda Díaz.

Estas críticas han sido frecuentes en las últimas semanas por parte de la titular de Trabajo y de UGT y CC OO, ya que en numerosas ocasiones han acusado a CEOE y Cepyme de no llevar ninguna propuesta por escrito a la mesa de diálogo social desde que esta se iniciara en enero de este año.

El Ministerio de Trabajo propuso, en la última reunión con agentes sociales, que el 10% de la jornada anual que las empresas pueden distribuir irregularmente en la actualidad quede referido a la jornada que tuvieran a la entrada en vigor de la norma y no a la nueva reducida.



13 Julio, 2024

TRIBUNA | **ANDRÉS ORTEGA** PRESIDENTE DE LA FEDERACIÓN EMPRESARIAL SEGOVIANA (FES)

A favor de la libertad de empresa y del diálogo social

El distanciamiento entre el Gobierno y las organizaciones empresariales debe preocupar a todos los sectores. El intento de imponer una norma para reducir la jornada laboral no puede entenderse como una negociación. Cuando el Gobierno habla de diálogo y consenso en muchas cuestiones políticas, debería saber que también es preciso aplicarlo en cuestiones económicas, sobre todo cuando implican al gran tejido empresarial y a la mayoría de los trabajadores de este país.

Por ello, la Federación Empresarial Segoviana (FES) se suma a la preocupación expresada en el documento 'Manifiesto de la pyme española por la libertad de empresa', aprobado por la Asamblea General de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (Cepyme). Porque negociar sin la patronal no es diálogo social. Y amenazar con ultimátums e imponer nuevas normas sin tener en cuenta a una parte de los agentes, tampoco es voluntad de llegar a acuerdos. Ello desvirtúa la mesa de diálogo que siempre debe imperar. Sin el concurso de una de las partes del diálogo social no hay negociación colectiva posible.

Aunque la titular del Ministerio de Trabajo acusa a la patronal de estar en posiciones políticas concretas, la preocupación de los empresarios se centra en la viabilidad de sus negocios y en el mantenimiento de los puestos de trabajo. No se puede hablar de un diálogo social cuando el Gobierno impone a las partes tanto el punto de llegada de la supuesta negociación como los plazos para llevarla a cabo. Los cuales responden únicamente al interés coyuntural de la coalición gubernamental y no al de los trabajadores y de las empresas en las que trabajan. El reiterado intervencionismo de la vicepresidenta segunda en materia de salarios, de convenios y, ahora también, respecto a la jornada, ha acabado con la negociación colectiva posible.

Por ello desde FES nos sumamos al manifiesto de las pymes, que son la gran mayoría de las que existen en Segovia, y que abogan por la libertad de empresa. En este manifiesto, los pequeños

empresarios de toda España han dado voz al hartazgo y a la preocupación por las consecuencias de las políticas gubernamentales en relación con la empresa. Un documento que, en palabras del presidente de CEPYME, Gerardo Cuerva, trata de denunciar «la situación de ataque que estamos sufriendo, porque es injusta, porque lesiona nuestros legítimos derechos amparados en la Constitución y porque es objetivamente mala para nuestro país».

Ante la aprobación continuada de medidas intervencionistas en contra de la empresa española, CEPYME, en representación de toda la pequeña y mediana empresa de España, ha realizado este Manifiesto, aprobado por los órganos de Gobierno de la Confederación, para pedir la defensa de la libertad de empresa reconocida en el artículo 38 de la Constitución Española. Con este gesto, las empresas quieren responder a las demandas que le han hecho las organizaciones empresariales. Recordemos el papel protagonista que las empresas tienen en el crecimiento y el progreso de España, en la generación de innovación y, por supuesto, en la creación de empleo y en el sostenimiento de las políticas de bienestar.

El Manifiesto de la pyme española por la libertad de empresa recoge las líneas que, en opinión de CEPYME, el Gobierno no debería transigir con el fin de no interferir en el buen funcionamiento de la actividad empresarial, evitando su coerción y estableciendo obstáculos a su desarrollo. En definitiva, defender la libertad de empresa, cesar el intervencionismo y la estigmatización de la figura del empresario. CEPYME defiende la obtención de beneficios por parte de las empresas. Un texto, como explicó en la Asamblea General el presidente de CEPYME, «en el que defendemos la dignidad y la libertad empresarial; en el que denunciamos la situación a la que se nos aboca desde el Gobierno a las pymes españolas; en el que señalamos aquellos ámbitos en los que se nos ataca reiteradamente: desde el diálogo social y la negociación colectiva, hasta la sobreregulación o los intentos de control de la empresa, pasando por la intervención salarial, los costes sociales o la fiscalidad. En el que pedimos que esa actitud sea corregida». En definitiva, hablar de negociar sin la patronal no cabe en el diálogo social.





15 Julio, 2024

Los empresarios gaditanos, inquietos ante la posible reducción de jornada



ÁLVARO MOGOLLO

✉ amogollo@lavozdigital.es

Creen que las empresas sufrirían perjuicios con los nuevos turnos y aseguran que la teórica creación de empleo no se producirá porque el desfase horario no favorece la contratación

CÁDIZ. Lograr la reducción de la jornada laboral a las 37,5 horas semanales es uno de los principales objetivos de la ministra de Trabajo y vicepresidenta segunda del Gobierno Yolanda Díaz, que plantea alcanzar un acuerdo que pueda entrar en vigor en 2025.

Para ello, tiene que lograr un entendimiento con la CEOE y **Cepyme**, de cara a que la normativa sea aplicada en

las empresas. Visto lo visto, no parece fácil porque se requiere de un equilibrio entre todas las partes que desde el sector empresarial no ven claro.

Esta medida va de la mano con las subidas del salario mínimo interprofesional que se han ido produciendo, una de las bazas que exhibe Díaz pero que las empresas utilizan para exponer que llevan un tiempo haciendo un esfuerzo y que necesitan tiempo para abordar los siguientes.

El objetivo del Gobierno es que los españoles tengan que trabajar menos para lograr un mejor salario, pero la pata empresarial cree que se está yendo demasiado rápido en la aplicación de la agenda y se puede poner en riesgo una parte indispensable de la creación de empleo.

Los sindicatos se muestran a favor puesto que los empleados mantienen el salario y tendrán que trabajar menos tiempo, pudiendo dedicar esas horas a otros menesteres, algo que consideran esencial para aumentar la calidad de vida, especialmente en el caso de aquellos trabajadores que perciben el salario mínimo o sueldos bajos.

«Hombre, yo lo veo muy bien. Ya que

no gano mucho dinero, pues por lo que menos que tenga que trabajar media hora menos al día», dice Carlos, empleado de una tienda de una conocida marca multinacional en el centro de Cádiz.

Dentro del Ejecutivo hay también discrepancias, pues Trabajo dio un ultimátum a la patronal de cara a que presentasen sus propuestas antes del 1 de julio, mientras que el ministro de Economía, Carlos Cuerpo, aboga por iniciar este recorte en las 38,5 horas, con una mayor flexibilidad y estableciendo un margen de varios meses para lograr un acuerdo con las empresas.

El presidente de la CEOE, Antonio Garamendi, fue el martes muy crítico en la asamblea general de la organización, diciendo que el Ministerio de Trabajo gobierna «contra las empresas, el país y los ciudadanos», asegurando que la reducción supone que las empresas tengan que dar 12 días más de vacaciones pagadas a sus empleados.

El Consejo General de Gestores Administrativos de España ha presentado esta semana un informe sobre el impacto económico que supondrá esta medida, cifrando en 15.300 millones de euros el coste para las empresas de redu-

cir la semana laboral a 37,5 horas.

Ante esta tesitura, el posible acuerdo no parece, de momento, inminente. Pero sí que está en la hoja de ruta del Gobierno de España dentro de la presente legislatura y la aspiración es que entre en vigor para el próximo año 2025.

Postura de los empresarios de Cádiz

¿Y qué supondría esta reducción de dos horas y media menos de trabajo en la provincia de Cádiz? Los representantes de los distintos colectivos empresariales no ven, en general, con buenos ojos la posible aplicación de esta medida porque creen que, pese a que en teoría favorecería la creación de empleo porque se necesitaría más mano de obra para cubrir las horas semanales, en la práctica se vería mermado el proceso productivo porque sería difícil encontrar trabajadores para periodos de tiempo tan cortos.

De aplicarse dicho recorte a las 40 horas de la jornada actual, los empleados dejarían de trabajar más de una decena de días al año, en un baremo que la patronal cifra en 12 jornadas y los sindicatos en torno a las 16. Para los empresarios, tal y expresan en este reportaje, el problema está en cómo cubrir ese pe-



Imagen de archivo de la construcción de las corbetas para Arabia Saudí en el astillero de San Fernando. :: LV.

15 Julio, 2024



riodo de menos de un mes con otro empleado, pues entienden que tendrán que hacerlo con una contratación de menos de un mes, con turnos completos consecutivos, ya que nadie va a querer trabajar dos horas y media semanales o mucho menos aún treinta minutos diarios para paliar la reducción sin afectar a la producción.

El presidente de la Confederación de Empresas de la provincia de Cádiz, Javier Sánchez Rojas, mantiene una postura crítica respecto a la reducción de la jornada laboral a 37,5 horas semanales propuesta por el Gobierno, alineada con los argumentos expresados por CEOE y CEA a nivel nacional y andaluz, respectivamente.

La cabeza visible de los empresarios gaditanos ha expresado su preocupación por el impacto negativo que podría tener en la productividad de las empresas y en la economía, especialmente para las pymes y los autónomos, que son la base del sistema productivo de la provincia de Cádiz.

Sánchez Rojas acusa al Ministerio de Trabajo de imponer su agenda sin escuchar las propuestas de la CEOE, refiriéndose a las negociaciones como un «monólogo social». Reclama en este sentido respeto al diálogo social, que debe tener en cuenta las necesidades de las empresas.

Además, ha criticado el enfoque del Gobierno, argumentando que muchas empresas ya operan con jornadas reducidas a través de acuerdos sectoriales y que una reducción impuesta por ley podría aumentar los costes laborales y

Javier Sánchez Rojas acusa al Ministerio de Trabajo de imponer su agenda sin escuchar las propuestas de la CEOE

«¿Tenemos que contratar a alguien para que venga a echar esas dos horas y media de reducción?», se pregunta Antonio de María

«No entiendo la intención de modificar lo que ya está funcionando bien», afirma Stefaan De Clerck

afectar negativamente la competitividad de las empresas gaditanas.

Sánchez Rojas ha insistido en la necesidad de abordar estos problemas de manera integral y no sólo mediante la reducción de la jornada laboral, debatiendo cuestiones clave como la formación y la modernización de las empresas.

La Confederación de Empresas de Cádiz apoya a las organizaciones cúpula, CEA a nivel regional y la CEOE en la esfera estatal, para seguir dialogando frente a «las imposiciones unilaterales del Gobierno» que no consideran las particularidades de cada sector y las realidades de las empresas.

«Esto en la hostelería es un problema»

Antonio de María, presidente de Horeca, cree que la medida tiene difícil encaje para que las empresas mantengan la producción: «¿Tenemos que contratar a alguien para que venga a echar esas dos horas y media de reducción? Esto en la hostelería es un problema porque o abres media hora más tarde o cierras media hora antes, con un perjuicio para la producción y la clientela».

La aplicación de este recorte horario sería más bien acumulativo, expone de María: «La gente seguiría echando sus 40 horas semanales y acumulando esas dos y media para irse luego de vacaciones 45 días en lugar de los 30 actuales». «Eso tiene un coste importantísimo», indica.

En el convenio ya se contempla la distribución irregular de la jornada, con la previsión de que en determinados días se puedan echar más horas para compensarlas posteriormente en otros momentos en los que haya menor carga de trabajo. Por lo que cree que en muchos sectores se seguirá con el turno de ocho horas para cubrir el día completo con tres empleados: «Es más lógico que se haga así porque sería más fácil contratar a alguien para 15 días que no para que eche media hora diaria», indica.

La hostelería requiere, según Hore-

ca, la aprobación de una mayor bolsa de horas extraordinarias, puesto que depende de una clientela cuyo número es imposible prever de antemano, pudiendo haber días en los que no haya mucho trabajo y otros en los que se requiera alargar el turno.

«¿Quién va a querer contratarse por esas horas nada más?», afirma de María, que aboga por equilibrar el balance de horas a lo largo del año de forma regulatoria, pudiendo echar más en temporada alta y bajando de esas 37,5 en momentos más flojos del año como enero.

Que los empleados trabajen menos no va a implicar mayores contrataciones de gente en paro: «Nos dicen que se van a crear no sé cuántos puestos de trabajo, eso no es verdad. Como es solo media hora diaria, ¿le vamos a decir a alguien que se venga a trabajar de lunes a viernes de ocho a ocho y media? No tiene sentido».

«Me parece una medida de imposición»

El presidente de la Asociación de Hoteles de la provincia de Cádiz, Stefaan De Clerck, también se muestra contrario a la posible reducción de la jornada: «No entiendo la intención de modificar lo que ya está funcionando bien». Igualmente cree que esta medida no traerá consigo un aumento en la contratación, una de las principales motivaciones que esgrimen desde el Ministerio de Trabajo. «Me parece una medida de imposición, intervencionista», afirma.

«Nuestro trabajo es presencial, lo que quiere decir que haya o no trabajo hay que estar presentes en el puesto, así que esa media hora de trabajo menos a nosotros nos rompe todos los esquemas», indica sobre el encaje de la reducción.

Al haber una temporalidad muy alta en el sector hotelero, si que se podría compensar el número de horas entre diferentes periodos del año, indica De Clerck: «En verano nos falta gente y con los hoteles al cien por cien. Y en invierno hay algunos servicios que no están abiertos y eso sí lo veo interesante».

«Creo que va a afectar de una forma negativa y si la empresa no funciona, el empleo no crece, sino todo lo contrario. Lo hemos visto con las crisis», asegura. Las pequeñas empresas serán las más afectadas: «No van a poder acometer una contratación de alguien más y van a tener que reducir su horario, lo que puede repercutir en la productividad».

Para que las empresas sean viables, se podrían ver obligadas a subir precios, lo que impactaría en la competitividad del turismo español: «Podríamos perder competitividad respecto a otros destinos. Ahora que estamos en una posibilidad de liderazgo en el mundo, no creo que sea el momento».

En el sector hotelero es habitual que muchos establecimientos cierren durante una parte del año: «Estoy seguro de que esta medida va a hacer que muchos más hoteles cierren en invierno», algo contrario al objetivo de que permanezcan abiertos los doce meses, manteniéndose de forma fija los empleos del sector.





15 Julio, 2024

Primero el remo, luego el timón

EMPEZAMOS la semana pasada con los vaivenes de la mesa del diálogo social y la terminamos con la pretensión del Gobierno de ampliar, aún más, su esfera de influencia en las instituciones del Estado colocando a un ministro en activo en la plaza vacante de gobernador del Banco de España. Lo de la mesa de diálogo empezó bien, cuando el Ministerio de Economía exigió una flexibilización de las pretensiones iniciales del Ministerio de Trabajo y abrió la puerta a retrasar la entrada en vigor de la jornada reducida y a modificar parte de sus condiciones iniciales. No de la ampliación del límite autorizado a la cantidad de horas extras que se ha convertido en la principal "señal" para determinar quién gana o pierde el pulso en la contienda. La asamblea de Cepyme subió la temperatura del conflicto al lanzar un ataque duro y directo al Gobierno. Se quejó de su constante intervencionismo y lamentó que todas las medidas que adopta sean siempre de signo contrario a sus intereses y entorpezcan la operatividad de las empresas. Es evidente que la reducción prevista de la jornada afecta en mayor medida a las compañías pequeñas y medianas. Cuanto más pequeño es su tamaño, más afecta a su funcionamiento operativo y más negativo es el impacto en sus cuentas de resultados. Lanzó un cálculo del coste extra que supondría la medida para sus asociados, cifrado en 40.000 millones que parece exagerado y que todas las cifras manejadas después han reducido de manera apreciable, aunque se hayan mantenido siempre por encima de los 12.000 millones de euros.

La asamblea de CEOE no fue mejor y el presidente Garamendi acusó al Gobierno de actuar en contra de la empresa, de los ciudadanos e, incluso, del país. Una dura afirmación que no ha tenido contestación. ¿Ha despertado de su buenismo tradicional y ha abjurado de sus invencibles políticas de contento social? En definitiva, ¿se ha convertido en *business friendly*? No creo. La respues-

ta más pertinente la facilitó la filtración de la patronal catalana, cuando transmitió la postura de Junts que no parecía dispuesto a aprobar con su voto en el Congreso la reducción de la jornada. Una postura que abría una nueva brecha dentro del Ejecutivo, en un momento de extrema debilidad y en plena negociación de la investidura de Illa que no necesita nuevos y mayores impedimentos. Luego, Garamendi cifró la reducción prevista en su equivalente a 12 días de vacaciones

Ignacio
Marco-
Gardoqui



gratis. Una sorpresa que el secretario general de UGT negó y mejoró, al asegurar que, según sus cálculos eran 16 días. Sin pestañear. España, que ocupa el lamentable puesto de cola de la evolución de la productividad en Europa, se sitúa en el tercer puesto de la jornada más corta. ¿Tiene algo que ver? ¿Ha calculado el Ministerio el impacto que tendrá la rebaja en el aumento de la productividad? No creo y desde luego, si lo ha hecho no lo ha publicitado. ¿O es que no considera que no tiene nada que ver una cosa con la otra o piensa que no es importante?

Siempre me sorprende que las decisiones adoptadas por este Ministerio sean siempre globales y únicas para todos. Y siempre me causa pavor que no se hagan estimaciones del impacto que previsiblemente producirán. Más que indolente me parece una postura temeraria y más que perezosa me resulta incomprensible. Gobernar sin analizar es como navegar sin brújula. Y, como dijo el emperador Sila cuando le trajeron la cabeza de su rival Mario el Joven, antes de dirigir el timón hay que saber manejar el remo. Mayormente, por mera precaución...

Ignacio Marco-Gardoqui. Comentarista

Economía



El Secretario de Empleo, Joaquín Pérez Rey, y la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz. EFE

Díaz gasta 6.400 millones en medidas que no sirven para encontrar empleo

Los servicios públicos solo intervienen en el 3% de las colocaciones, según Fedea

Javier Esteban MADRID.

El Gobierno acaba de formalizar la puesta en marcha del Plan Anual de Fomento del Empleo Digno para 2023, presupuestado con casi 6.400 millones de euros, de los que casi 2.600 se distribuyen directamente a las comunidades autónomas. Una cantidad muy similar a la de hace un año y cuya eficacia muchos, empezando por sus propios usuarios, ponen en duda: según una estimación de Fedea apenas un 3% de las personas que encontró trabajo el pasado año en España lo hizo gracias a una oficina de empleo.

En buena parte, esta desconfianza se debe a la opacidad y complejidad que rodea a estas medidas. El grueso de las competencias de ejecución reside en las regiones, que cuentan con sus servicios públicos autonómicos financiados con sus respectivos presupuestos, aunque reciben un buen pellizco de dotación estatal a través de la Conferencia Sectorial de Empleo, que preside la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz. Esto garantiza un diseño ge-

neral coordinado y centralizado por el Gobierno central. Además, el Estado diseña sus propios incentivos, bonificaciones y programas para estimular la contratación.

Pero esta estructura se traduce para el ciudadano medio en una retahíla de planes, programas y objetivos expresados en una jerga burocrática que muchos consideran más pensados para contentar a las instituciones europeas (que también contribuyen con sus fondos a programas concretos, llevan lustros exigiendo una mejora de los servicios españoles) que a explicar al parado qué puede ofrecerle una oficina de empleo. La confusión es tal que la mayoría de los españoles confunde el papel de los servicios autonómicos con el del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), que se encarga de gestionar las prestaciones y subsidios por desempleo, las denominadas políticas pasivas. Es más, muchos siguen denominando a este último "INEM", que era el nombre que recibía hasta que la reforma de 2003, estableció el nuevo reparto competencial.

El papel de las comunidades autónomas

Las regiones autonómicas se ven obligadas a ejecutar los recursos asignados en las conferencias sectoriales (incluyendo fondos europeos) según los programas pactados, "aunque no sean necesarios o no se ajusten a las prioridades" de las comunidades autónomas. Según explica García, Esta rigidez y opacidad impide a las comunidades ajustar los programas acordados en conferencias sectorial, como la celebrada la semana pasada, "a sus necesidades concretas". "Es crucial garantizar que el personal directivo público tenga las cualificaciones necesarias para desempeñar las funciones que tienen asignadas, incide el experto

Fedea les pone un "muy deficiente"

Fedea acaba de publicar un estudio sobre los problemas y retos de las administraciones que recogía un esclarecedor capítulo centrado en las políticas activas de empleo. Su autor, el profesor de economía aplicada de la URJC e investigador asociado Fedea, Miguel Ángel García, fue también viceconsejero de Empleo de la Junta de Andalucía, con lo cual tiene conocimiento de primera mano del sistema.

Su análisis recuerda que cuando hablamos de "políticas activas de empleo" nos referimos a las dirigidas a la orientación de las personas e intermediación para emparejar la oferta y demanda de empleo, formación de las personas, y los incentivos al empleo de colectivos con más dificultades de acceso al mercado de trabajo.

En el primer bloque, el de intermediación, su veredicto es un rotundo "muy deficiente" y da una cifra: "a través de ellos se realizan menos del 3% del total de inserciones laborales, que corresponden en su

mayoría al sector público". "Su incapacidad para canalizar las ofertas de empleo hacia quienes buscan trabajo, incluso en la situación actual, con un número elevado de vacantes, ha alejado a trabajadores y empresas de las oficinas de empleo, remarca.

Por otro lado, que la competencia del pago de prestaciones, es decir, las políticas activas, corresponda al organismo estatal (el SEPE) genera "un desalineamiento de incentivos" con los servicios autonómicos. Esto afecta directamente a comprobar si los beneficiarios de prestaciones y subsidios cumplen con el compromiso de actividad, al no rechazar ofertas adecuadas de empleo.

El segundo bloque, el de formación de desempleados, supone un coste de 2.000 millones al año (el 0,15% del PIB) gestionados por las comunidades, aunque se pone en común con los ministerios de Trabajo y, en este caso, de Educación.

Aun así, sus resultados tampoco son precisamente positivos, pues las administraciones públicas no

La formación de desempleados está desactualizada con las necesidades del sector productivo

cuentan con la necesaria información sobre las necesidades de las empresas y las características de las personas, "debido a la inexistencia de un sistema adecuado de perfilado". "Están desactualizados en relación con las necesidades del sector productivo y son demasiado largos", incide el experto, que destaca este último factor, el de la duración de los cursos, como un desincentivo para unos parados que no ven garantizado "lograr un trabajo por concluirlos.

El tercer bloque, el de los incentivos al empleo están dirigidos a facilitar la inserción de personas "con especiales problemas de acceso en el mercado laboral". En la práctica, estas se concretan en reducciones del coste laboral, a través de bonificaciones o reducciones de la cotización que abona el empresario. Aquí García ahonda en una crítica clásica que ha sido planteada incluso por la AiReF: estas ayudas son "peso muerto". Es decir, que la mayoría de esos contratos se habrían producido sin que las empresas se beneficiaran de esos descuentos.

La razón, a su juicio, está en que se aplican de manera general y son "discriminar adecuadamente a las personas que los necesitan". El problema es que en España, donde se firman más de 15 millones de contratos al año, analizar caso por caso parece imposible. García aboga por mejorar la automatización de esos procesos, incluyendo el cruce de datos de las administraciones.

Normas & Tributos

España se juega esta semana la indemnización por despido

La resolución final del Comité Europeo se conocerá antes del próximo 20 de julio

Eva Díaz MADRID.

España se juega esta semana la indemnización por despido. El Consejo de Ministros tiene de margen hasta el próximo sábado día 20 para publicar la resolución del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) sobre si la normativa nacional en materia de despido cumple o no con la Carta Social Europea.

El Comité ya avanzó el pasado 20 de marzo sus conclusiones en las que apuntó que la legislación espa-

ñola topa el despido improcedente a 33 días por año trabajado y, por tanto, no garantizar una indemnización adecuada o una reparación apropiada al trabajador, tal y como exige la Carta Social Europea. Desde ese día empezó a correr el plazo de los cuatro meses para que el Ejecutivo publique la resolución final en respuesta a la denuncia de UGT de marzo de 2022.

Primeras sentencias

A pesar de que el documento completa aún se desconoce, varios tribunales ya han aplicado la decisión del Comité conocida en marzo. El primero en hacerlo fue el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV), en un fallo del 23 de abril, obligando a una entidad a pagar a un empleado que despidió una in-

La UE apuntó que España incumplía la obligación de dar una adecuada compensación

demnización adicional de 30.000 euros.

Resolvió el caso de un trabajador que dejó un empleo indefinido porque un ayuntamiento le prometió un contrato de al menos un año, con un máximo de hasta tres años. Sin embargo, el consistorio echó al trabajador al mes alegando un error en la contratación. Así estimó la indemnización proporcional a la pérdida sufrida (es el salario que hu-

biera percibido si hubiera trabajado un año) y suficientemente disuasoria para el empleador.

A por la jurisprudencia

Por otro lado, el Tribunal Supremo también analiza desde el pasado 21 de mayo la legalidad de la indemnizar el despido por encima de los 33 días de salario. No obstante, el auto del Alto Tribunal advertía que solo entrará a discutir la cuestión que trata el recurso, es decir, si los trabajadores merecen una compensación mayor por lucro cesante a la definida por la norma en el despido improcedente. El tribunal deja fuera, de momento, un análisis sobre la legalidad de una indemnización adicional por daños morales.

La necesidad de jurisprudencia es acuciante puesto que en la ac-

tualidad cada juez resuelve los asuntos de manera distinta.

Por su parte, el Gobierno pretende reformar el despido, aunque de momento ha congelado su pretensión, a la espera de la decisión final del Comité Europeo.

La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, aboga desde 2022 por restringir las causas económicas que justifican los ceses con indemnización a 20 días por año trabajado, lo que supondría derogar la reforma laboral del PP de 2012. Asimismo, Díaz también defiende unas indemnizaciones variables en función de cada asunto, lo que podría dar lugar a incrementar estas compensaciones por encima de los 33 días por año trabajado con el límite de 24 mensualidades.

La justicia obliga al pago íntegro del plus por turnos pese a tener jornada reducida

Dice que la cuantía compensa la incomodidad del horario, no las horas trabajadas

E. Díaz MADRID.

La Audiencia Nacional obliga a una compañía a pagar el plus completo por trabajar en turnos y por tiempo de aseo y relevo a los empleados que tienen reducción de jornada por cuidado del menor, que en más del 80% de los casos eran mujeres.

La sentencia, del 11 de junio y de la que fue ponente el magistrado Ramón Gallo Llanos, resuelve el litigio entre los sindicatos y la compañía sobre los pluses pagados a los trabajadores con reducción de jornada. Los representantes de los empleados denunciaban que la compañía abonaba estas retribuciones a los trabajadores con reducción de jornada de forma parcial, es decir, calculadas en función de las horas trabajadas, en vez de forma íntegra.

La Audiencia Nacional señala que el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 37, equipara a los trabajadores con reducción de jornada a trabajadores a tiempo parcial, a la par que el artículo 12 establece que los empleados a tiempo parcial y a tiempo completo deben tener los mismos derechos, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Concepto indivisible

No obstante, la Sala recuerda que el Tribunal Supremo, en su sentencia del pasado 13 de diciembre de 2023, marcó que la equiparación entre trabajadores fijos y a tiempo parcial "debe ser plena cuando el



Empleados trabajando en una fábrica. REUTERS

derecho en juego sea indivisible, mientras que deberán reconocerse proporcionalmente cuando los derechos sean medibles en función del tiempo de trabajo".

La Audiencia, en base a este fallo del Alto Tribunal, determina que el plus por turnicidad y relevo (es decir, por trabajar en turnos y por el tiempo utilizado por hacer el relevo al empleado anterior) retribuye una condición de trabajo completamente independiente del tiempo de trabajo. "El tiempo empleado en el relevo, como en el aseo personal

y la incomodidad de trabajar a turnos es igual en los trabajadores a tiempo completo, como en los trabajadores con reducción de jornada diaria, pues por trabajar menos horas al día no se emplea menos tiempo ni en el relevo ni en el aseo personal, ni resulta menos incómodo trabajar a turnos", señala.

Por tanto, indica el fallo, la condición de trabajo que retribuye este plus es indivisible y debe ser percibido de la misma manera por los trabajadores a jornada completa, que aquellos trabajadores que pres-

ten servicios todos los días con reducción de jornada diaria, pues la incomodidad que retribuye se produce en función de los días que efectivamente se trabaja, resultando irrelevante el número de horas.

En el caso de la empresa en cuestión, este plus suponía un incremento de salario de 235,26 euros brutos mes o 2.823,08 euros brutos anuales.

@ Más información en www.eleconomista.es/ecoley

Justicia acelera el reglamento de la Abogacía del Estado

El Supremo tumbó la norma anterior por mala tramitación

E. D. MADRID.

El Ministerio de Presidencia, Justicia y Relación con las Cortes ha sacado a audiencia e información pública el Proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento de la Abogacía General del Estado.

La Administración acelera su tramitación después de que el Tribunal Supremo, en una sentencia del 20 de junio, anulara el actual Reglamento por deficiencias en su tramitación. La norma careció de varios trámites previos a su aprobación como el informe del Consejo de Estado.

Ahora, la cartera encabezada por Félix Bolaños, inicia la tramitación desde el principio para contar con todos los trámites pertinentes.

La norma anulada también regulaba la inspección de los servicios jurídicos del Estado y dictaba normas sobre su personal.

Los objetivos del nuevo texto son, según Justicia, regular la estructura orgánica de la Abogacía General del Estado y su régimen de personal; dotar a la organización de una estructura más racional y eficiente introduciendo unidades intermedias; racionalizar el trabajo y las retribuciones ligadas a los convenios de asistencia jurídica con las entidades del sector público estatal; o regular fórmulas que incrementen la flexibilización.

España perdió casi 200.000 empresas con actividad en 2023

Han caído un 5,8%, pero crecen las personas ocupadas por empresas en un 17%

Noelia García MADRID.

El tejido empresarial español sigue enfrentándose a las secuelas de la pandemia. Según datos del estudio “Tendencias en las Empresas Españolas: cantidad, tipos y número de ocupados”, de TBS Education-Barcelona, España ha perdido 197.000 empresas activas entre 2022 y 2023. Este descenso del 5,8% en el número de compañías activas refleja una tendencia preocupante que ha golpeado especialmente a microempresas y medianas empresas, que son fundamentales para la generación de empleo y el bienestar económico del país.

Entre 2020 y 2021, influenciado por el confinamiento, hubo una reducción del -1,1% en el número de empresas, equivalente a casi 38.000 empresas. En 2022, se registró un aumento significativo que compensó la caída anterior, con más de 64.000 empresas activas adicionales, representando un incremento de casi el 2%. Sin embargo, en 2023, hubo una notable reducción del -6,5%, con aproximadamente 223.000 empresas menos.

La proporción de microempresas se mantiene alrededor del 95,5% del total de empresas. Las pequeñas empresas representan alrededor del 4%, las medianas empresas el 0,6%, y las grandes empresas entre el 0,1% y el 0,2%.

Durante el período estudiado, las microempresas y las medianas empresas fueron las más afectadas, con una reducción de casi 196.000 y más de 1.200 empresas respectivamente. En contraste, las pequeñas y grandes empresas lograron superar ligeramente los niveles previos al confinamiento, con un aumento de 319 pequeñas empresas (0,2%) y 2 grandes empresas.

A pesar de la reducción en el número de empresas, el estudio revela un aumento significativo en el número de personas empleadas por empresa, con un crecimiento del 17% en el período 2020-2023. Edgar Sánchez, autor del estudio y experto en Comportamiento del Consumidor y Neuromarketing de TBS Education-Barcelona, comenta que “aunque la disminución del número de compañías ha afectado negativamente al empleo, las empresas existentes están contratando a más personas”.

Este incremento en el empleo ha sido especialmente notable entre las mujeres, cuyo número de ocupadas por empresa ha aumentado un 19%, tres puntos porcentuales más que los hombres. Este dato es

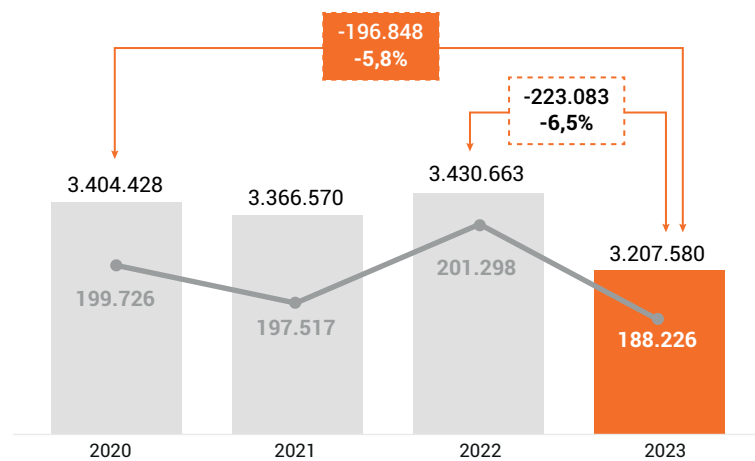


Negocio en alquiler. ALBERTO MARTÍN ESCUDERO

Evolución de las empresas activas

Empresas activas en España, evolución 2020 a 2023

— Promedio por Autonomía



Fuente: tbs Education.

elEconomista.es

un paso positivo hacia la paridad en los puestos de trabajo y refleja un avance significativo en la equidad de género en el ámbito laboral.

Desglose por autonomías

La distribución territorial del tejido empresarial muestra que ocho

de las diecisiete comunidades autónomas concentran el 80% de las empresas. Cataluña lidera con el 18,5% del total nacional, consolidándose como el territorio con más entidades de toda España, seguida por Madrid y Andalucía. No obstante, estos territorios también es-

tán experimentando una reducción en el número de empresas activas.

Madrid es la comunidad que más ha sufrido, con una pérdida del 9% de sus empresas activas, lo que equivale a 49.000 entidades menos. Andalucía ha visto una reducción menos pronunciada del 1,9%, con 10.000 empresas menos. Cataluña ha registrado una disminución del 6%, perdiendo 38.000 compañías.

Impacto en el empleo

Según Fernando Crecente, director de Emprendimiento y profesor titular de Organización de Empresas en la Universidad de Alcalá, el cierre de microempresas y medianas empresas en España ha tenido un impacto significativo en el empleo. Destaca que este impacto se manifiesta tanto de manera directa, a través de los despidos que ocurren, como de forma indirecta, debido a la reducción del consumo que estas empresas generan en otros sectores relacionados. Subraya además que estas empresas son responsables de proporcionar trabajo a más del 60% del mercado laboral, incluyendo a los autónomos.

Crecente señala que el efecto del cierre varía considerablemente dependiendo del sector de actividad

y, especialmente, de la edad de los afectados. Mientras los jóvenes pueden tener más facilidad para acceder a otras oportunidades laborales, los empleados y empresarios senior enfrentan mayores dificultades debido a la escasez de alternativas que aprovechen su experiencia y potencial en el actual mercado laboral.

Estrategias para el futuro

Edgar Sánchez subraya la urgencia de revertir esta tendencia. “La creación de empresas es un indicador vital de la salud económica de un país”, afirma. No se trata solo de aumentar el número de empresas, sino también de mantenerlas operativas para asegurar “más inversión local y extranjera, así como la disponibilidad de financiación y políticas públicas favorables”.

Para reforzar el tejido empresarial, es esencial implementar políticas públicas que fomenten la resiliencia y el crecimiento empresarial. Este es un desafío crucial que incide directamente en el empleo y, por ende, en el bienestar de todos los ciudadanos. “La tarea pendiente es más urgente de lo que parece”, concluye Sánchez.

En cuanto a las principales dificultades que enfrentan las microempresas y medianas empresas en Es-

Madrid es la región que más ha sufrido, con una pérdida del 9% de sus compañías

paña en la actualidad, Crecente identifica varios desafíos clave. En primer lugar, menciona que las políticas públicas suelen enfocarse en la creación de pymes, descuidando aspectos cruciales para el crecimiento y la supervivencia, como la expansión para acceder a nuevos mercados o la reducción de costos laborales unitarios para mejorar la competitividad internacional.

También el informe elaborado por la institución educativa destaca la dificultad en la gestión diaria de los negocios, afectada por la reducción del consumo, el aumento de impuestos y los crecientes costos laborales y de adquisición de factores productivos.

Además, señala la falta de digitalización como otro obstáculo significativo, especialmente visible durante la pandemia, donde las microempresas enfrentaron mayores dificultades para adaptarse tecnológicamente debido a la escasez de recursos y el alto costo de la tecnología. Crecente enfatiza la necesidad de apoyar a estas empresas en la inversión en innovación organizativa, capital intangible y marketing, así como en la transición hacia modelos de negocio más sostenibles.