



OBSERVACIONES DE CEOE y CEPYME AL PROGRAMA NACIONAL DE REFORMAS 2012

7 de mayo de 2012

INDICE

I.	VALORACIÓN GENERAL.....	3
II.	ESCENARIO MACROECONÓMICO.....	5
III.	AGENDA DE REFORMAS.....	6
	III.1. Consolidación Fiscal.....	6
	III.2. Modernización de las Administraciones Públicas y de los servicios públicos.....	9
	<ul style="list-style-type: none"> • Reforma del Sistema Nacional de Salud • Atención a la dependencia • Sistema educativo • Mejora de la eficiencia de la Administración de Justicia: Potenciar la solución extrajudicial de conflictos • Sostenibilidad y eficiencia del Sistema Público de Seguridad Social • Optimización del uso e inversiones en las infraestructuras 	
	III.3. Sistema financiero.....	19
	III.4. Mercado Laboral: flexibilidad, formación y educación.....	20
	<ul style="list-style-type: none"> • Consideraciones generales • Consideraciones específicas • Revisión de las políticas activas de empleo • Reformas estructurales en el ámbito educativo y de la formación profesional • Plan de empleo juvenil 	
	III.5. Crecimiento y competitividad.....	31
	<ul style="list-style-type: none"> • Corrección de los desequilibrios del sector energéticos • Impulso de las tecnologías de la información y las comunicaciones • Eliminación de barreras administrativas, unidad de mercado y fomento de la competencia • Apoyo a los emprendedores e impulso a la mejora de la competitividad industrial • Actuaciones en el ámbito de vivienda y suelo 	

En relación con el Programa Nacional de Reformas (PNR) 2012 de España, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) manifiestan las siguientes observaciones:

I. VALORACIÓN GENERAL

La situación de la economía española es grave y complicada. Lejos de encontrarse en una senda de recuperación y crecimiento, se haya sumida en una nueva recesión, con una demanda interna muy deteriorada y con una tasa de paro casi en máximos históricos. Por otro lado, las tensiones derivadas de la crisis de la deuda soberana en la Zona Euro se han acentuado durante los últimos meses, extendiéndose la desconfianza sobre la solvencia de España, lo que ha llevado a su prima de riesgo a niveles máximos.

En este contexto, España se sitúa en el punto de mira de los órganos de gobierno europeos y en el de los inversores internacionales, por lo que **es vital recuperar la confianza de los mercados y la credibilidad de la economía española**, sentando las bases para la sostenibilidad de las finanzas públicas y del crecimiento. Por tanto, no sólo es urgente implementar las reformas estructurales destinadas a reducir el déficit público y aumentar la competitividad española, sino que se haga con **determinación y precisión**. La determinación contribuirá a que se valoren positivamente en el exterior y disipen las posibles incertidumbres dentro del país. Asimismo, las reformas deben ser propuestas completas y estudiadas, sin vacíos legales, incoherencia con otras Leyes o indefinición.

Por otra parte, la **urgencia de anunciar y presentar las reformas estructurales no debe ir en contra de la transparencia ni del procedimiento a la hora de aprobarlas**. Este es el caso del PNR 2012, donde por primera vez, no se consulta a los interlocutores sociales la valoración que tienen del mismo antes de ser enviado a la Comisión Europea. En relación a este asunto, sigue teniendo validez el comentario que CEOE trasladó en su análisis del PNR 2011 y que se acompaña a continuación: *“Para que la aplicación en España de la Estrategia Europa 2020 sea adecuada, es necesario implicar, de manera más activa, a los interlocutores sociales en las fases de elaboración, aplicación y evaluación del PNR. Por tanto, es necesario modificar el protocolo de trabajo actual, adaptándolo a la citada Estrategia y concediendo un papel más relevante a los interlocutores sociales. Asimismo, sería muy útil que las reuniones para el seguimiento del PNR, además de realizarse a nivel político, descendiesen a niveles más técnicos con el fin de poder realizar un seguimiento más completo de la aplicación de la Estrategia Europa 2020 en España”*.

Aunque se valora positivamente el esfuerzo reformador del Gobierno, en el PNR-2012 se hace una recopilación de las reformas que ya se han presentado, mientras que **se echa en falta una visión de medio plazo de otras reformas necesarias**, como por ejemplo, la del sistema de pensiones.

Asimismo, en algunos ámbitos como educación, sanidad o justicia, **las medidas son de carácter presupuestario**, destinadas a limitar la demanda y al ahorro de costes, pero no son reformas estructurales en sí mismas, que impliquen un cambio de modelo en la gestión de los recursos o en su propio funcionamiento. Tampoco se han hecho propuestas para homogeneizar y simplificar la legislación, con arreglo al principio de unidad de mercado.



En otros casos, **no se hace referencia a una mayor profundización en algunas reformas estructurales que consideramos de relevancia**, como las referentes a las competencias de las Comunidades Autónomas o a modificar la estructura y el peso del gasto de las Administraciones Públicas.

En el ámbito del **mercado de trabajo**, la Reforma Laboral junto con el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, deberían frenar el deterioro de la situación laboral e iniciar una senda de creación de empleo. Sin embargo, se echan en falta algunas medidas adicionales en materia de intermediación, empleabilidad, reducción de la dualidad, flexibilidad interna o en absentismo.

II. ESCENARIO MACROECONÓMICO

En general, el escenario macroeconómico del Gobierno presentado en el Programa de Estabilidad para 2012-2015 es prudente y coherente. Para 2012 se sitúa en línea con las previsiones de CEOE y otros analistas nacionales e internacionales (-1,7% del PIB). Sin embargo, este escenario puede estar levemente sesgado al alza en 2013 y años siguientes, si no se cumple el objetivo de déficit público comprometido con Bruselas en 2012. En consecuencia, el ajuste fiscal debería ser mayor en los años posteriores. Esto impediría alcanzar la senda de recuperación prevista, con el impacto negativo que tendría en la prima de riesgo y en la creación de empleo, que se retrasaría más allá de 2014.

En el escenario a más medio plazo, el crecimiento potencial no será positivo hasta 2016 y será en media en el periodo 2016-2020 del 1,2%, muy por debajo de la anterior etapa de expansión (alrededor del 2,7%). Por lo tanto, la economía española se enfrenta a un ciclo económico de recuperación lenta y prolongada en el tiempo, pero menos intenso en crecimiento. Además, la productividad será el factor que más contribuya al aumento del PIB potencial hasta 2020. Este modelo de crecimiento, más basado en la productividad, es similar al de otros países de centro Europa.

En este sentido, llama la atención que la contribución del factor trabajo va a ser negativa hasta 2015 y será cero desde 2016-2020 en media, a pesar de los efectos beneficiosos de la reforma laboral¹. Así, según el Gobierno, la reforma laboral y la reducción de la prima de riesgo, derivada del ajuste fiscal y de la reestructuración financiera, serán las medidas que más contribuyan al avance del PIB. Por el contrario, la reforma del sistema de pensiones comenzará a notarse a partir de 2020.

¹ Según el Programa de Estabilidad 2012-2015 la metodología de la Comisión Europea en el cálculo del PIB potencial ha obviado los efectos de la reforma laboral sobre la NAIRU.

III. AGENDA DE REFORMAS

III. 1. CONSOLIDACIÓN FISCAL (EPÍGRAFES DEL 1 al 14). TAMBIÉN SE COMPLEMENTA CON LAS MEDIDAS DEL PROGRAMA DE ESTABILIDAD PARA EL PERIODO 2012-2015.

- En CEOE y CEPYME somos conscientes de la importancia de cumplir los compromisos de déficit público adquiridos en el seno de la Unión Europea y del notable ajuste que se va a realizar en 2012 y 2013, que es superior en términos estructurales.
- **España es uno de los primeros países de la Zona Euro en incorporar los nuevos compromisos de estabilidad presupuestaria en su ordenamiento jurídico**, gracias a la reforma de la Constitución aprobada en septiembre de 2011 y a la Ley de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, dando muestras de un elevado compromiso con la consolidación fiscal. Asimismo, la reforma de la normativa vigente supone un cambio relevante en la manera de actuar de las Comunidades Autónomas, que deberán aplicar una política presupuestaria más estricta y transparente.
- En este ámbito, **CEOE considera positivo todas aquellas medidas destinadas a:**
 - Mejorar la transparencia en todos los niveles de las Administraciones Públicas
 - Introducir la racionalidad en el gasto público y la disciplina presupuestaria
 - Combatir el fraude fiscal
- Si se analizan las principales líneas del Programa de Estabilidad para el periodo 2012-2015, se advierte que la consolidación fiscal se hace tanto por vía del gasto como del ingreso, siendo mayor el esfuerzo de ajuste del gasto (41,6% del PIB en 2012 hasta el 37,7% del PIB en 2015). No obstante, **cabe señalar que la subida de la presión fiscal se concentra en el periodo 2012-2013, justo cuando la economía continúa en recesión**. Esto limita su capacidad de recuperación, máxime cuando se aprecia un aumento adicional en la imposición indirecta, lo que dañará el gasto en consumo. A cambio, las cotizaciones sociales pierden peso en la recaudación total, pero en menor grado que el que ganan los impuestos indirectos. El recorte del gasto, aunque es mayor, se hace de una manera más gradual a lo largo de todo el periodo. Esta estrategia de consolidación fiscal se ha plasmado en el Anteproyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado para 2012, en donde el ajuste se concentra en la parte de los ingresos más que en la de los gastos.
- En el Programa de Estabilidad se concreta que el cambio en la estructura de gasto entre 2010 (45,6 % del PIB) hasta 2015 (37% del PIB) para el conjunto de las Administraciones Públicas se debe básicamente a la reducción a la mitad de los capítulos de gastos de asuntos económicos y a la de actividades recreativas, cultura y religión. Todas las partidas de gasto se reducen, aunque en menor medida la de protección social y la de Servicios públicos generales, al contener esta última el pago de intereses de deuda pública.



- **El aumento de la imposición directa merece las siguientes consideraciones de CEOE son las siguientes:**
 - Algunos de los cambios impositivos olvidan la importancia que tiene el establecimiento de un **marco fiscal previsible que otorgue seguridad jurídica** a las empresas y que no se vea sometido a fuertes cambios. Este tipo de medidas no favorece la inversión de nuestras empresas ni la atracción de la actividad empresarial extranjera.
 - En un entorno económico caracterizado por el deterioro de la demanda interna, caída del empleo, contención salarial y menor actividad empresarial, la reducción de las bases imponibles puede ser mayor a la estimada. **El exceso de optimismo de las previsiones de ingresos** puede llevar a la necesidad de adoptar medidas adicionales de subidas de impuestos a las ya adelantadas en este PNR para tratar de contener el déficit público.
 - **Hubiera sido preferible un esfuerzo adicional por la vía del gasto no productivo**, por los efectos que los cambios en el impuesto sobre sociedades pueden tener sobre las empresas españolas, no sólo en su liquidez, sino en sus planes de inversión. Este hecho ha quedado demostrado tras los aumentos impositivos que se han adoptado en los últimos años que se han revelado, no sólo incapaces de relanzar la economía, sino muy negativos en términos de deterioro de nuestro tejido empresarial, de la confianza y del empleo.
 - El incremento de los **pagos fraccionados** que tuvo efecto positivo en 2011, va a dar lugar a un efecto negativo en 2012, debido a que el exceso de anticipos que se ha producido -por el incremento de la diferencia entre el impuesto anticipado y el impuesto debido- deberá ser devuelto a las empresas en 2012. A su vez, el incremento adicional de los pagos fraccionados acometido en 2012 dará lugar a unas devoluciones de muchísimo mayor importe en 2013. Así, el mecanismo de obtención de liquidez por parte del Estado a través de los pagos fraccionados del Impuesto sobre Sociedades, al margen del daño que hace a la liquidez de las empresas, está llevando a una espiral presupuestaria muy peligrosa.
 - Si a lo anterior añadimos la subida impositiva del IRPF, se pone de manifiesto **el esfuerzo que se está realizando por parte del sector privado**, en un contexto donde ha desaparecido una parte del tejido empresarial y hay muchos menos ocupados.
 - Con los precedentes señalados quizá resultaría más adecuado el **replanteamiento de la validez de nuestro actual sistema tributario** mediante un estudio sosegado, amplio y sensato donde se tengan en cuenta una gran cantidad de variables y efectos que, tras su valoración, den lugar a una auténtica y completa reforma fiscal.

- **Es importante destacar que el esfuerzo para alcanzar los objetivos de déficit público del conjunto de las Administraciones Públicas reside, una vez más, en el Estado.** Adicionalmente, el Estado realiza transferencias a las Comunidades Autónomas para la financiación de los servicios públicos transferidos. Habida cuenta del significativo peso que tienen las Comunidades Autónomas en el gasto público total, el esfuerzo de reducción del mismo en este nivel de la Administración debe ser una prioridad. Se echa en falta medidas más concretas y profundas destinadas a revisar y mejorar el funcionamiento de algunos servicios cuyas competencias son de las Comunidades Autónomas, más allá de algunas medidas de racionalización del gasto en sanidad y educación o justicia.
- Las mayores dudas sobre el cumplimiento de los objetivos de déficit recaen sobre el **Presupuesto de la Seguridad Social**, habida cuenta del deterioro adicional que va a sufrir el mercado laboral en 2012 y 2013. Si la ejecución presupuestaria se desvía del objetivo previsto, deberían comenzar a considerarse medidas alternativas para alcanzar el equilibrio presupuestario.

III. 2. MODERNIZACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS (EPÍGRAFES 15 al 50)

- Merece una valoración positiva el plan de reestructuración y racionalización del sector público fundacional y estatal. Lo que no se ha concretado es cuanto supone de ahorro.
- La eliminación de las duplicidades y clarificación de competencias solo se centra en la Administración Local y no se plantea a nivel regional. Así, convendría revisar aquellas competencias que dan lugar a solapamientos y acabar con la falta de coordinación en las Comunidades Autónomas. En el ámbito regional, solo se revisa la duplicidad de organismos y se simplifica la estructura de las oficinas comerciales.

REFORMA DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD Y DEL SISTEMA DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

El presente apartado recoge observaciones a los epígrafes del **PNR 2012** sobre la **Reforma del Sistema Nacional de Salud y sobre el Sistema de Atención a la Dependencia**.

a) Consideraciones generales a ambos apartados

En cuanto a los contenidos relativos al **Sistema Nacional de Salud** y el **Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia**, las decisiones adoptadas por el Gobierno para su reforma o racionalización y modernización no han sido consultadas previamente con los Interlocutores Sociales, limitándose a una mera acción informativa, en muchos casos de alcance parcial e incluso a posteriori, en los diferentes órganos de participación institucional.

Por ejemplo, la información obtenida sobre la **reforma del Sistema Sanitario**, a través del Comité Consultivo del Sistema Nacional de Salud, ha sido parcial y restrictiva, a la luz del texto finalmente aprobado por el Consejo de Ministros y publicado en el BOE como Real Decreto-Ley (**Real Decreto-ley, de 20 de abril**, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones, BOE de 24 de abril de 2012).

Además, estas medidas no pueden considerarse como reformas estructurales en sí mismas, reformas que siguen siendo necesarias para su sostenibilidad, sino que son **medidas de racionalización del gasto público**.

En ambos sistemas es necesaria una **homogeneización y simplificación de la legislación** que afecte a la actividad empresarial, con arreglo al principio de unidad de mercado. Es imprescindible solucionar los problemas derivados de la profusión y dispersión legislativas a todos los niveles de la Administración (particularmente el autonómico), que obstaculizan las operaciones Empresariales, aumentan el coste de las mismas y causan distorsiones en el mercado e impiden la necesaria seguridad jurídica que requieren las relaciones mercantiles.

En ambos apartados se ha obviado la importancia del proceso iniciado para un **Pacto Social por la Sanidad y los Servicios Sociales**, con el objetivo de promulgar una Ley de Servicios Básicos de la Sanidad y los Servicios Sociales.

De la misma manera, aunque se hace una mención somera al tema, no se recoge ninguna medida concreta sobre la necesaria **Coordinación Socio-sanitaria**. En relación a este aspecto, las Organizaciones Empresariales ratifican la necesidad de establecer **políticas de coordinación socio-sanitaria** que presten un servicio integral al paciente/usuario a lo largo de las distintas etapas de la vida, apoyada en criterios de efectividad y coherencia.

Por último, aunque muchas de las reformas propuestas pueden incidir de una forma directa sobre los colectivos afectados por exclusión social, como la educativa, la formativa o la del mercado de trabajo, no se recogen en el PNR 2012 ninguna medida específica. A pesar de que el problema de la exclusión social haya cobrado especial relevancia en nuestro país con la actual coyuntura económica y del empleo, que ha agravado, aún más si cabe, los datos de pobreza y de riesgo de exclusión social de determinados colectivos. Desde las Organizaciones Empresariales mantenemos la importancia de actuar de forma coordinada y no excluyente en tres ámbitos fundamentales: las políticas de protección social, las políticas de empleo y las políticas educativas y formativas, con el fin de evitar que la situación de crisis acentúe el problema de la exclusión social, haciendo caer en la misma a quienes han perdido su puesto de trabajo.

RACIONALIZACIÓN Y MODERNIZACIÓN EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES: REFORMA DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD (EPÍGRAFES 23 al 28)

a) Observación general

La Reforma del Sistema Nacional de Salud no ha sido ni consultada ni negociada con los Interlocutores sociales, a pesar de las continuas referencias por parte de los responsables públicos a buscar un consenso mayoritario. La información obtenida sobre la reforma del Sistema Sanitario, a través del Comité Consultivo del Sistema Nacional de Salud, ha sido incluso parcial y restringida a la luz del texto finalmente aprobado por el Consejo de Ministros y publicado en el BOE como Real Decreto-Ley (Real decreto-ley, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones, BOE de 24 de abril de 2012).

No puede considerarse una reforma estructural sino, como mencionan los propios responsables públicos, **medidas orientas a una mejor racionalización del gasto público**.

b) Observaciones particulares

Aunque las Organizaciones Empresariales compartimos muchas de las medidas propuestas de racionalización del gasto sanitario, como son la lucha contra el fraude del “turismo sanitario”, la tarjeta sanitaria válida para todo el SNS, el impulso que debe darse a la e-salud (tarjeta sanitaria interoperable, historia clínica digital o la receta electrónica), la revisión de las fórmulas de copago farmacéutico, o en cuanto a políticas de racionalización de las estructuras, de los recursos humanos o del gasto, consideramos que la presente reforma vuelve a incidir sobre uno de los sectores que ya se ha visto enormemente afectado en el pasado reciente (2010 y 2011) por políticas y medidas que afectan directamente al precio del medicamento. Además, el precio del medicamento en España es de los más bajos de Europa, y el gasto farmacéutico sólo significa un 15% del gasto sanitario total.

Todo este conjunto de nuevas medidas, como son el **fomento del medicamento genérico sobre el de marca o innovador, el nuevo mecanismo de precios máximos seleccionados, las medidas disuasorias del consumo de medicamentos, la actualización del vademécum, las nuevas condiciones para la autorización, financiación pública y fijación de precios o la centralización de las compras, vuelven a incidir sobre la innovación farmacéutica y de los productos sanitarios, lo que va a afectar de manera negativa tanto a inversiones actuales, con riesgo de desinversión por la industria, como a posibles proyectos de inversión futura.** En muchos de estos casos es necesario que el desarrollo normativo posterior se realice de manera transparente en un marco de diálogo con todos los principales actores del sistema sanitario.

Mención específica merece la **nueva propuesta de cartera de servicios en varios niveles**, en cuanto se saca de la financiación pública básicas actividades y servicios hasta ahora financiados totalmente y que pasan a ser participados por los usuarios (por ejemplo, el transporte sanitario no urgente, la prestación orto-protésica).

Aunque se menciona la posibilidad de desarrollar una política de estrategias entre el sector sanitario y la industria (“partenariado público-privado en proyectos de I+D+i”), para aumentar la eficiencia de la Administración Pública, pueden extenderse estas fórmulas de colaboración público – privada que permitan mantener las inversiones y la prestación de servicios de calidad, a otros campos como la gestión, la prestación asistencial o de servicios, o para la dinamización de infraestructuras. En la gestión de los servicios de titularidad pública, el sector privado aporta un plus de especialización, eficacia y flexibilidad, que se ha de traducir en una mayor participación de la iniciativa privada en este ámbito.

RACIONALIZACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA (EPÍGRAFE 29)

En líneas generales las Organizaciones Empresariales coincidimos con la mayoría de las medidas propuestas para un mejor desarrollo de la Ley y del Sistema para la Atención a la Dependencia, aunque debido a la supresión presupuestaria por parte del Estado del nivel acordado por las Comunidades Autónomas, existe incertidumbre sobre cual va a ser la financiación total y final del Sistema. Con el mencionado recorte, no se está teniendo en cuenta que el sector de la dependencia es una actividad económica generadora de empleo cualificado, estable y no deslocalizable, que debe de instrumentarse como una inversión, y no como un gasto social.

La implantación total de la Ley de Dependencia también coadyuvaría con el impulso que se quiere dar a la **coordinación socio-sanitaria**, que proporcionaría a los Sistemas sanitarios y de la Dependencia una mayor coherencia, eficacia y eficiencia.

Además de lo mencionado de manera general y en línea con las medidas propuestas, esta Ley y este Sistema necesitan de un marco estable, con reglas del juego claras que fomenten la inversión, tanto pública como privada, y faciliten la toma de decisiones de los distintos actores del Sistema. Un marco que incluya un mayor desarrollo de las **fórmulas de colaboración público privada**, así como de una efectiva coordinación entre Sanidad y Políticas Sociales para una atención integral de los ciudadanos. Es necesaria una revisión de la financiación del Sistema, a través de la homogenización de criterios de copago por parte de usuarios y el establecimiento una regulación del tratamiento fiscal de los instrumentos privados de



cobertura de la dependencia ligados al riesgo de caer en dependencia, así como una revisión de las tarifas adecuadas al coste real de los servicios, que ayuden a asegurar la sostenibilidad económica del Sistema a futuro.

MEJORA DE LA EFICIENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Potenciar la solución extrajudicial de conflictos (EPÍGRAFE 42)

Con carácter general, se valora positivamente la promoción de una solución rápida, ágil y eficaz de los conflictos, y en línea con dicho objetivo, es importante recordar que en el ámbito laboral, el día 7 de febrero de 2012 se firmó por las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME y las Organizaciones Sindicales CCOO y UGT, el **V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC), de aplicación en la totalidad del territorio del Estado Español y como alternativa a la jurisdicción social**, lo que redundaría en una disminución de la carga excesiva de los Tribunales de Justicia y que debiera ser objeto de valoración presupuestaria.

Respecto de los acuerdos de ámbito territorial, particularmente del ámbito autonómico, los firmantes del ASAC, sin perjuicio del respeto a la libertad de negociación, nos hemos comprometido a promover que en los distintos acuerdos la regulación de estos procedimientos se fundamente en los principios básicos que informan el sistema en el ASAC, con el fin de dotar de homogeneidad al sistema en su conjunto.

El nuevo Acuerdo **contiene importantes novedades**, tales como:

- La utilización de los medios extrajudiciales basada en la voluntariedad, excepto cuando por un acuerdo de las partes correspondientes, a nivel de empresa o ámbito superior, se establezca la obligatoriedad de los mismos.
- La ampliación del papel de las Comisiones Paritarias de los convenios que tienen, entre otras funciones, un cometido esencial en la solución de los conflictos originados en la aplicación e interpretación de los mismos, debiendo también asumirlo con respecto a los conflictos en materia de desacuerdo durante el período de consultas en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo dispuestas por convenio colectivo y en los supuestos de descuelgue salarial.
- El acortamiento de los plazos para la designación de mediadores y árbitros y el desarrollo de las actuaciones, con el fin de dotar de mayor celeridad a los procedimientos.
- El mayor consenso en la lista de mediadores y sobre todo de árbitros, que permitirá que el Sistema tenga la celeridad y efectividad requeridas.
- La incorporación de un mayor número de conflictos en el ámbito del Acuerdo, que versarán sobre la interpretación y aplicación de pactos, acuerdos y convenios colectivos; las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos; la renovación de los convenios colectivos, acuerdos y pactos al término de su vigencia y tras un determinado periodo de negociación sin acuerdo; los conflictos que se produzcan en los periodos de consulta de los artículos 40, 41, 44.9, 47 y 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; la impugnación de convenios colectivos; la sustitución del periodo de consultas en los EREs concursales; los conflictos derivados de las discrepancias en la negociación en la empresa de acuerdos de inaplicación de convenios colectivos, cuando los mismos contemplan la inaplicación negociada de parte de su

contenido; los conflictos si hubiere desacuerdo en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos; y la convocatoria de huelgas y la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en las mismas.

- El potenciar procedimientos más ágiles, rápidos, eficaces y cercanos a la empresa, de forma que la mediación y el arbitraje han de regirse por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad, audiencia de las partes y contradicción, imparcialidad, agilidad, eficacia, inmediatez, simplicidad, brevedad y flexibilidad.

En suma, el **Acuerdo apuesta por cualificar la mediación y el arbitraje** mediante mecanismos consensuados y voluntarios, dotados de una **mayor profesionalización y formación**.

SOSTENIBILIDAD Y EFICIENCIA DEL SISTEMA PÚBLICO DE SEGURIDAD SOCIAL (EPÍGRAFES 44 AL 46)

Con carácter general, el apartado de Sostenibilidad y Eficiencia del Sistema Público de Seguridad Social recoge los contenidos de las reformas introducidas en el citado Sistema por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, enmarcando la misma en la Recomendación del Consejo Europeo de 12 de julio de 2011 relativa a la necesidad de adoptar la reforma del Sistema de Pensiones y revisar periódicamente los parámetros a la luz de la evolución de la esperanza de vida.

El contenido de este capítulo es susceptible de las siguientes observaciones:

a) Desarrollos reglamentarios de la ley 27/2011

Se citan los compromisos de desarrollo reglamentario contemplados en la citada Ley, entre los que se encuentra la realización de estudios relacionados con los coeficientes reductores de la pensión en la jubilación anticipada y ampliadores de la pensión por retraso en la edad de jubilación. Se señala que el objetivo de estas medidas es la desincentivación de las fórmulas de jubilación anticipada y la incentivación del retraso en la jubilación a efectos de la viabilidad del Sistema de Pensiones.

Cabría realizar una observación técnica en el sentido de que los estudios para la adaptación de ambos parámetros **deberían apoyarse**, por lo que se refiere a los coeficientes reductores, fundamentalmente en el **equilibrio entre lo aportado** a lo largo de la carrera de cotización, y **lo que se va a percibir** en situación de pasivo, en función de la esperanza media de vida. En cuanto a los incentivos para retrasar la edad de jubilación, deberían **basarse fundamentalmente** en un análisis previo de los resultados de las medidas, teniendo en cuenta las **características de los trabajadores que prolongan su vida laboral**, en cuanto a los requerimientos de las tareas o actividades de su puesto de trabajo, la relación de los salarios percibidos con la pensión máxima, entre otros.

Por otra parte, se apuntan fórmulas para el desarrollo reglamentario en el cómputo de los meses para determinar la edad ordinaria que corresponda en cada caso, durante el periodo transitorio (hasta la consolidación de los 67 años como edad legal de jubilación), así como para la regulación de los periodos de cotización acreditados por el solicitante de una pensión, que, a tenor de los compromisos adoptados en la citada Ley 27/2011, debieran haber sido previamente presentadas en el marco del diálogo con los interlocutores sociales.

No se incluyen medidas dirigidas a favorecer la permanencia en el mercado laboral de los trabajadores de menos de 60 años, mediante reducción de las cotizaciones Empresariales por los mismos, cuya aplicación de forma progresiva, para trabajadores con edades de 58 a 55 años están acordadas con los interlocutores sociales.

b) Plan de lucha contra el fraude en materia de Seguridad Social (EPÍGRAFE 45)

En el apartado 45 se recogen un conjunto de medidas que configuran el Plan de lucha contra el fraude en materia de Seguridad Social, y que parecen formar parte del Plan Integral de lucha contra el empleo irregular y el fraude en el ámbito laboral y de la Seguridad Social, presentado a los Interlocutores sociales a finales de abril por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través de un documento caracterizado por su carácter declarativo y enumerativo de actuaciones, (carente de objetivos y medidas concretas, y de un desarrollo articulado, que parecen corresponderse con las que se incluyen en este apartado).

No se incluye un diagnóstico de la situación que permita dimensionar el alcance del fraude y justificar la adopción de un plan, por encima de las actuaciones ya existentes que están encaminadas al mismo objetivo y que podrían solaparse con gran parte de las medidas reflejadas en este apartado, cuya evaluación, en términos de idoneidad, **se ve dificultada** por la carencia de diagnóstico.

Como justificación del Plan se refleja que *“la situación económica actual requiere una intensificación de las acciones de todo tipo tendentes a atajar determinadas conductas que, a la vista de la previsible evolución de aquella, pudieran incrementarse y que generan déficits de ingreso en los recursos del Sistema de la Seguridad Social...”*.

Se establece una relación causa efecto determinante, entre la crisis económica y el fraude, sin que dicha afirmación se acompañe de ningún análisis. Parece necesario realizarlo, considerando, entre otros, los siguientes aspectos:

- La situación del empleo no aflorado o sumergido en épocas de bonanza económica, durante las que las actuaciones de detección y control formaba y forma parte de los planes de la ITSS, reflejando los informes anuales de dicho Organismo las actuaciones y resultados obtenidos (véase documento de la TGSS “Medidas de lucha contra el fraude”, septiembre 2011, última información disponible).
- La nueva magnitud del problema y el análisis causal sobre algunos factores como:
 - El impacto directo que sobre la actividad de las PYMES tiene la crisis económica.
 - Las dificultades de las empresas, en particular, de las PYMES para acceder a la financiación.
 - El incremento de la morosidad principalmente de las Administraciones Públicas con el sector privado.
 - Las dificultades de las empresas para negociar el pago de sus deudas con la Seguridad Social o con los impuestos a la Hacienda Pública.
 - La “rigidez” de las relaciones laborales que viene dificultando la adaptación y la propia supervivencia de las empresas, especialmente en los ciclos económicos de



crisis. (El RD-Ley 3/2012 de Reforma Laboral, por su escaso periodo de vigencia aún no se ha traducido en efectos que palien este problema).

- La carga burocrática y administrativa que soportan las empresas.
- El mantenimiento de la presión contributiva sobre las empresas (vía cotizaciones sociales Empresariales y vía impuestos), durante la situación de crisis económica en los mismos niveles que en situaciones de bonanza.

Se señala como objetivo del Plan *“garantizar que las políticas sociales se cumplen con igual intensidad en toda España”*. Siendo importante el objetivo de **mantener la cohesión social**, ésta no se ve quebrantada exclusivamente por razón del fraude en el empleo irregular y en la Seguridad Social, ya que existen un conjunto de causas que también inciden en dicho quebrantamiento, por ejemplo, diferencias en los marcos reguladores del acceso a prestaciones y servicios sociales, entre otras.

Las medidas se centran fundamentalmente en el reforzamiento de los medios y actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, lo que parece implicar una potenciación de las actuaciones penalizadoras y sancionatorias, incluyendo la intensificación de las actuaciones en el ámbito penal laboral, resultando dicho enfoque insuficiente a la luz de los aspectos más arriba planteados, y que debieran considerarse en la configuración de un plan de actuación.

Por otra parte, se incluyen medidas de lucha contra el fraude en la percepción de prestaciones, **sin que se contemple ninguna medida específica en materia del fraude en la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes**, a pesar de la existencia de un convenio de colaboración entre el INSS y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, hasta ahora no aplicado, y sin que se planteen modificaciones normativas dirigidas a sancionar el fraude en la percepción de esta prestación.

El enunciado de algunas medidas resulta insuficiente, a efectos de valorar su alcance y materialización, por ejemplo: *“vigilancia y control de los despidos colectivos con el fin de detectar posibles usos fraudulentos”*.

c) Eficiencia en la gestión de la Seguridad Social (EPÍGRAFE 46)

El apartado 46, bajo dicho título contempla un conjunto de medidas dirigidas al objetivo de incrementar y modernizar el modelo de gestión del Sistema de Seguridad Social. Se incluye un punto 2 que señala la presentación de un Proyecto de Ley de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. Paradójicamente parece diferenciar dicho proyecto de la modificación del régimen jurídico de las MATEPSS a efectos de la colaboración de éstas en la lucha contra el absentismo laboral en la gestión de la Incapacidad Temporal.

No se comparte tal planteamiento puesto que dicha colaboración de las MATEPSS debe formar parte del Proyecto de Ley citado, que está comprometido en la Disposición Adicional Decimocuarta de la Ley 27/2011, de actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social.

A pesar de que en el objetivo de este apartado 46 se señale que en relación a las MATEPSS *“se quiere reducir el intervencionismo estatal sobre estas Organizaciones privadas que colaboran*



en la gestión de la Seguridad Social garantizando al mismo tiempo la transparencia y control de su funcionamiento” los aspectos esenciales de la reforma que se contemplan **no reflejan los principios en los que debe basarse la misma, contemplado en la citada Disposición Adicional Decimocuarta.**

Es importante destacar en relación con las Mutuas, la necesidad de mantener la naturaleza jurídica de las mismas asegurando su carácter privado como asociaciones de empresarios constitucionalmente tuteladas, respetando su autonomía gestora y de gobierno, incluso a efectos de negociación colectiva, y evitando todo tipo de rigideces.

Asimismo es importante, mejorar el actual acceso de los asociados a los Órganos de Gobierno de las Mutuas, así como la presencia en los mismos de los representantes de las Organizaciones Empresariales.

Sin embargo, al señalar los aspectos esenciales de dicha reforma, se introduce algunos que desvirtúan el modelo de MATEPSS contemplado en la Ley General de la Seguridad Social, y en los citados principios de la Ley 27/2011.

Baste señalar como ejemplo que se indica como destino al que deben servir las cuotas por contingencias profesionales el de *“la estabilidad financiera del Sistema y subsidiariamente la mejora de las pensiones y de los cotizantes”*.

Dicha afirmación (que podría compartirse, con matices importantes en relación a las cuotas por contingencias comunes), **es rechazable en relación con las cuotas Empresariales por contingencias profesionales, cuya finalidad exclusivamente es el aseguramiento de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores, y cuya fijación se basa en los índices de siniestralidad en función de los CNAES, y en el gasto de las prestaciones vinculadas a dichas contingencias.**

La generación de excedentes anuales en la liquidación de ingresos y gastos de dichas cuotas guarda relación con la disminución de la siniestralidad laboral y con la eficacia y eficiencia de la gestión realizada por las MATEPSS.

Por tanto, las medidas a plantear en relación con la aplicación de los citados excedentes deberían vincularse a la reducción de la tarifa de primas en función de la evolución de la siniestralidad, y a las medidas que favorezcan la mejora de gestión de las Mutuas en los servicios que prestan a las empresas y a los trabajadores de las mismas, así como a medidas incentivadoras de la prevención de riesgos laborales.

Por el carácter finalista de las cuotas por contingencias profesionales y por las razones expuestas **es rechazable** el planteamiento de aportar los excedentes derivados de contingencias profesionales (actualmente en el Fondo de Prevención y Rehabilitación) al Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

Finalmente, este apartado **merece una valoración negativa** la única medida contemplada a mejorar la gestión del subsidio de incapacidad temporal por contingencias comunes, consiste en permitir iniciar las actividades de control de seguimiento por las MATEPSS desde el primer día de la baja. Esta es una medida ya existente, en el marco legal regulador de la colaboración



en la gestión de dicha prestación por las MATEPSS, sobre la que adicionalmente, existe un pronunciamiento expreso de la Abogacía del Estado, refrendado en Oficio de la Dirección General de Ordenación, como consecuencia de controversias planteadas en su momento por la Intervención General de la Seguridad Social.

Cabe señalar que en el apartado referido a la lucha contra el absentismo laboral (punto 4 del apartado 56) se hace una referencia a “Reforma del Sistema de Control de las Incapacidades Laborales que se aprobará durante 2012”, pero que no se relaciona expresamente con las MATEPSS y sobre el que no se incluye ningún tipo de enunciado ni medida.

OPTIMIZACIÓN DEL USO E INVERSIONES EN LAS INFRAESTRUCTURAS (EPÍGRAFES 47, 48, 49)

CEOE comparte que las actuaciones sobre el uso e inversiones en infraestructuras deben ir encaminadas hacia la racionalización y optimización de los recursos, siendo necesario que se planifiquen, establezcan y aborden con rigurosidad las inversiones a realizar, priorizando entre ellas, a fin de evitar errores pasados.

Si bien es cierto que las infraestructuras deben fundamentalmente orientarse a potenciar la intermodalidad, a eliminar cuellos de botella y a posibilitar el uso y gestión más eficiente de las infraestructuras existentes, ello debe compaginarse con el mantenimiento y conservación de la dotación de infraestructuras que nuestro país ha alcanzado tras el esfuerzo inversor de los últimos años.

Asimismo, debe ponerse de relieve que los ajustes en el sector se están efectuando sin que se haya previsto en paralelo un Plan del Sector de Obra Pública y un Modelo que establezca los cambios sustantivos y necesarios sobre la planificación de inversiones, las prioridades y sobre cómo financiar y mantener las infraestructuras.

Finalmente, señalar que la CEOE valora muy positivamente la aprobación de un Plan de Infraestructuras, Transporte y Vivienda (PITVI) 2012-2024, en cuyo diseño y elaboración la participación empresarial deviene esencial.

Nuevo modelo de gestión de las infraestructuras aeroportuarias (EPÍGRAFE 47)

El establecimiento de un nuevo modelo de gestión de las infraestructuras aeroportuarias no debe conllevar nuevos incrementos de costes para las compañías aéreas, ni ir en detrimento del sector turístico español.

En este sentido, la subida desproporcionada de las tasas aeroportuarias prevista en los PGE 2012—con un incremento medio del 18,9%, que alcanza un 50,3% en el aeropuerto de Madrid-Barajas, o un 53,6% en El Prat, y que se añade a los experimentados en 2011 de un 24% y un 15% respectivamente-, en un entorno de débil demanda y con precios récord del combustible, tendrá un impacto muy negativo sobre el conjunto del sector turístico español y los operadores aéreos.

En todo caso, en el diseño del nuevo modelo de gestión de las infraestructuras aeroportuarias, el Gobierno deberá contar con la participación del sector empresarial.



Nuevo modelo de gestión ferroviaria (EPÍGRAFE 48)

Por otro lado, el nuevo modelo de gestión ferroviaria debe permitir una auténtica liberalización del transporte ferroviario, en el marco del necesario fomento a la intermodalidad. Debe asimismo servir para que el transporte por ferrocarril de mercancías en España constituya una alternativa real y un medio competitivo para el transporte de mercancías, cumpliendo las condiciones necesarias para que pueda configurarse como un modo complementario a los otros modos de transporte, alcanzando una cuota modal similar a la de otros países europeos, invirtiéndose en la infraestructura necesaria y optimizándose la gestión.

En este sentido, parece oportuna la segregación entre mercancías y viajeros, así como avanzar hacia la privatización de RENFE.

La entrada con capital privado en la construcción de infraestructuras supone un elemento a tomarse en consideración, para lo cual las inversiones deben ser económicamente viables, con un sistema de tarifas realistas que posibilite trasladar los costes a los precios.

Pero, en todo caso, se requiere que el impulso al transporte ferroviario- tanto de mercancías como de viajeros- no perjudique a otros modos de transporte, debiendo suprimirse actuaciones que generan falta de transparencia y generan competencia desleal en el sector.

Finalmente, debe avanzarse en la ejecución de las medidas contenidas en el Plan del Impulso al Transporte de mercancías por ferrocarril, aprobado por el Ministerio de Fomento en 2010.

Fomento de la colaboración público-privada. Implantación del nuevo modelo concesional (EPÍGRAFE 49)

CEOE valora positivamente el impulso a la colaboración público-privada, por considerar que es un instrumento idóneo de actuación.

No obstante, desea resaltar la importancia de que en el modelo a diseñar –con la pertinente colaboración del sector privado empresarial- debe efectuarse un claro, proporcionado y riguroso reparto de riesgos entre concesionario y concedente.

III. 3. SISTEMA FINANCIERO (EPÍGRAFES 51,52)

Dentro de este ámbito, la valoración de CEOE es la que sigue:

Reestructuración del sistema financiero.

Aspectos positivos:

1. Uno de los objetivos de la reforma es eliminar la incertidumbre de los balances bancarios. Una buena parte de las medidas están diseñadas para eliminar de los balances de las instituciones financieras la exposición al sector de la vivienda y construcción. Por ello, la reforma de saneamiento del sector ataca el núcleo duro de la crisis española.
2. La reforma impulsa la reestructuración del sistema financiero a través de un proceso de consolidación. En este sentido, el resultado será de menos entidades, pero de mayor tamaño, más solventes y más saneadas, ofreciendo las suficientes garantías a los inversores internacionales exteriores de la fortaleza de la banca española.
3. La supervisión y control de las fundaciones especiales, es decir, las cajas de ahorros que han cedido sus actividades de crédito a bancos de nueva creación a cambio de acciones, por parte del Estado permite impulsar la profesionalidad de los directivos y de la gestión de las nuevas entidades resultantes en los procesos de integración.
4. Las nuevas exigencias presionarán de manera importante a las entidades financieras para vender inmuebles y solares con descuentos significativos, ya que mantenerlos significará asumir unas pérdidas importantes. De esta manera, se favorecerá reducir el precio de los activos inmobiliarios, que se encuentran sobrevalorados y disminuir el abultado stock de viviendas que existe en España.

Aspectos negativos:

1. La falta de determinación de las autoridades monetarias para sanear algunas instituciones financieras.
2. Las nuevas exigencias de saneamiento tendrán un impacto restrictivo corto y medio plazo sobre el crédito al sector privado, debido a la presión para alcanzar los objetivos de cobertura de riesgo.

Mecanismo de financiación a Entidades Locales y Comunidades Autónomas para el pago a proveedores: *valoración muy positiva.* La morosidad de las operaciones comerciales con las Administraciones Públicas es un grave problema que afecta a las empresas, y por ello, esta medida está en la línea de solventar los graves problemas de impagos. En principio, el importe se situará alrededor de los 35.000 millones de euros entre Comunidades Autónomas y Entidades Locales.



III. 4. MERCADO LABORAL (EPÍGRAFES 53 al 57)

Esta Reforma Laboral, que debiera ser compatible con el diálogo social, consideramos es un paso sustancial en el proceso de modernización de nuestra legislación laboral para aproximarnos a la flexibilidad de los países de nuestro entorno que ya han realizado este tipo de reformas. De la misma se deriva un esfuerzo para mejorar la eficiencia y flexibilidad de nuestro mercado de trabajo que permita acudir a fórmulas alternativas al despido en situaciones económicas tan difíciles como las que estamos viviendo.

a) Consideraciones generales

Con un más de 5,5 millones de desempleados y una tasa de paro del 24,44% resulta necesario disponer de un marco jurídico laboral que facilite la adaptación de las empresas a las exigencias de los mercados y, por tanto, estimule la creación de empleo y corrija las deficiencias de nuestro mercado de trabajo.

En línea con la adaptación de las empresas y el mantenimiento del empleo es preciso hacer alusión al **II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014**.

Con la firma de este II Acuerdo, el pasado 25 de enero de 2012, los interlocutores sociales hemos remarcado una vez más el destacado papel que juega el diálogo social para la consecución de acuerdos, además de dar muestra de nuestra capacidad de adaptación a la difícil situación económica y del empleo que atraviesa España en la actualidad, a través de la contención salarial y la flexibilidad en el empleo.

Para avanzar hacia la recuperación económica, hemos considerado clave en el Acuerdo el crecimiento moderado de los salarios en los próximos ejercicios; y tenemos la seguridad de que a ello también contribuirán las importantes novedades que incorpora el Acuerdo.

Los **aspectos más novedosos del II AENC** se han centrado en abordar la estructura de la negociación colectiva, favorecer el uso de la flexibilidad interna, renegociar el acuerdo de salarios vigente para 2012 y orientar la evolución de los salarios para 2012, 2013 y 2014.

El II AENC se ha fundamentado en un **escenario de intenso y creciente deterioro de la actividad**, el tejido productivo y el empleo, agravado con respecto al que determinó la firma del primer AENC. De ahí que las Organizaciones firmantes llamen a actuar con medidas específicas para lograr crecimiento y creación de empleo en el menor tiempo posible.

Entre esas medidas específicas destaca el orientar una evolución de los precios, de los salarios y de los beneficios Empresariales distribuidos, más acorde con la evolución que éstos vienen teniendo en las economías de la Zona Euro.

De esta forma, un **incremento moderado de los precios y de las rentas, salariales y Empresariales**, se considera imprescindible para mejorar la competitividad de la economía, que, a largo plazo, debe tener como fundamentos la innovación, la calidad y la internacionalización.

En cuanto a la **estructura de la negociación colectiva** se pretende que se pueda negociar un convenio de empresa en cualquier momento, a instancia de las partes, en jornada, salario y



funciones. Convenio que estará protegido de la afectación del convenio sectorial durante su vigencia. El convenio provincial también tiene que estar comprometido en regular jornada, salario y funciones, en términos de flexibilidad interna, dada su proximidad a la empresa.

Por su parte, en materia de **flexibilidad interna**, el II AENC significa que los convenios deben incorporar la misma, en materia de jornada, funciones y salarios, para hacer frente a la coyuntura, como una potente herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo, así como la calidad del mismo.

Junto a este II Acuerdo, confiamos en que Reforma Laboral llevada a cabo a través del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, contribuya a frenar el deterioro del mercado de trabajo e iniciar una senda de creación de empleo.

b) Consideraciones específicas

A continuación se recogen algunas consideraciones en relación con aspectos concretos de la Reforma:

1. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

En materia de **intermediación** la Reforma incluye, afortunadamente, la autorización a las empresas de trabajo temporal para actuar como agencias privadas de colocación. Pero no se ha apostado por las posibilidades de las ETTs en la contratación temporal, indefinida y para la formación y el aprendizaje.

En cuanto a la reforma del Sistema de **Formación Profesional en el Empleo** y del **Contrato para la formación y el aprendizaje**, se indicará en el apartado referido a la “Revisión de las Políticas Activas de Empleo”.

2. Medidas para fomentar la creación de empleo y reducir la dualidad laboral

Si bien se crea un **nuevo contrato para emprendedores** con menos de 50 trabajadores, dotado de beneficios fiscales o bonificaciones para la contratación indefinida, especialmente para jóvenes desempleados y mayores de 45 años en esta situación, hubiésemos deseado la extensión de este contrato indefinido, con sus bonificaciones y beneficios fiscales, a toda la actividad económica y la redefinición del período de prueba. De esta forma, mediante el fortalecimiento del objeto del período de prueba, la extensión del contrato a todo tipo de empresas y su conexión con el fomento del empleo estable se podría neutralizar la posible impugnación de este contrato por ser contrario a la causalidad del despido.

En cuanto a la **prohibición de encadenar contratos temporales** más allá de 24 meses, debe tenerse en cuenta que la Ley 35/2010 introdujo nuevas restricciones a la posibilidad de contratar por segunda o tercera vez a trabajadores contratados temporales, añadiendo elementos de distorsión e incertidumbre, como el concepto de grupo de empresa, que volverían a resultar de aplicación a partir de 1 de enero de 2013, con consecuencias negativas para la creación de empleo.

En el **contrato a tiempo parcial** se efectúa una cierta flexibilidad al introducir la posibilidad de horas extraordinarias. Pero no se abordan las necesidades en materia de horas complementarias relativas, básicamente a elevar el porcentaje de horas complementarias, revisar los plazos de preaviso y establecer algunas cautelas a las causas de denuncia por el trabajador del pacto de horas complementarias.

3. Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

En relación con la **flexibilidad interna** en jornada, funciones y salario, la Reforma sólo ha aprovechado parte de las posibilidades que ofrecía el II AENC que distingue entre la flexibilidad ordinaria y la flexibilidad de carácter extraordinario temporal, ambas en relación con el tiempo de trabajo y la movilidad funcional. Asimismo, incorpora una serie de criterios sobre flexibilidad en materia salarial, especialmente, potenciando el salario variable. La Reforma mantiene un porcentaje del 5% de la jornada anual de distribución irregular y no contempla una bolsa de horas o días en los que el empresario podrá alterar el calendario anual.

En cuanto a las **decisiones empresariales de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada**, se reconoce la importancia de la supresión de la autorización administrativa al ganarse en celeridad ante situaciones de dificultad empresarial. Pero es necesario precisar que se considerarán justificadas las razones alegadas para tales decisiones cuando la adopción de las medidas favorezca la posición competitiva de la empresa en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Sobre el nuevo **régimen de inaplicación de las condiciones previstas en convenios colectivos**, se considera muy importante la mayor objetivación de las causas de descuelgue de los convenios de ámbito superior. Sin embargo no resulta adecuada la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en los supuestos que no se alcance un acuerdo ante la inaplicación de condiciones de trabajo por la propia naturaleza y composición de dicha Comisión.

Por lo que se refiere a la **estructura de la negociación colectiva** se acoge favorablemente la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el resto de los convenios, instrumento básico para adaptar los derechos provenientes de la negociación colectiva a la situación real de la empresa, además de ser un elemento de referencia para la eficiencia del convenio sectorial. No obstante debería clarificarse la posibilidad de negociar un convenio de empresa en cualquier momento y vigente otro convenio de ámbito superior.

Finalmente, el establecimiento de un **plazo máximo de vigencia de dos años** desde la denuncia del convenio, es un paso positivo, aunque limitado, para adaptarlo a las necesidades de la actividad productiva y del empleo. Debería limitarse la ultraactividad a un año en los convenios de duración inferior o igual a tres años.

4. Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo como elemento vinculado a la reducción de la dualidad laboral

En relación con los **despidos colectivos**, resaltamos la importancia de la eliminación de la autorización administrativa en los expedientes de regulación de empleo, y sobre todo la mejor definición de las causas de despido por razones económicas, suponen importantes pasos hacia delante. Por tanto, es importante que la objetivación de las causas del despido tenga efectividad en la práctica judicial, y reducir de esta forma el desproporcionado número de despidos improcedentes que hay en España. Es preciso evitar el riesgo de judicialización de los despidos y corregir la posible discrecionalidad de los jueces respecto a la justificación de los mismos. Por tanto hay que justificar una mínima razonabilidad de la medida extintiva para favorecer o mantener su posición competitiva en el mercado. Asimismo habría que limitar la nulidad de los despidos respecto al período de consulta, a los casos de ausencia de éste.

Como contrapunto, se establece una carga adicional a las empresas que lleven a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores, pues deberán ofrecer a los afectados un plan de recolocación externa diseñado por un período mínimo de seis meses, y a las empresas con beneficios en los que los despidos colectivos afecten a trabajadores mayores de 50 años, al imponer una aportación al Tesoro Público.

En **materia de absentismo**, la Reforma incluye una medida importante al sólo tener en cuenta el absentismo del trabajador para justificar el absentismo como causa del despido. No obstante no parece adecuado que se exija para la aplicación de esta causa de despido que haya habido un 5% de ausencias en jornadas hábiles en el año anterior. Además es importante precisar que no computarán como ausencias las que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave, delimitando cuándo se entiende que es grave.

REVISIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO (EPÍGRAFES 57 al 61)

Desde las Organizaciones Empresariales se vienen destacando los tradicionales problemas de las sucesivas políticas activas de empleo, acentuados en un escenario de más de 5,5 millones de desempleados.

En primer lugar, estas políticas están orientadas al desempleado, y no tanto a la empresa, sin que se pueda obviar que es imprescindible la detección de las necesidades que requieren éstas últimas, al objeto de que dichas políticas prioricen entre sus objetivos dar respuesta a las mismas, en materia de capital humano, empleo y formación mediante el conocimiento exhaustivo de las necesidades del tejido productivo.

En segundo lugar, existe un desequilibrio y una insuficiente conexión entre políticas activas y pasivas de empleo, que hace que el principal problema de los Servicios Públicos sea determinar cuál es la disponibilidad real para trabajar de los inscritos en desempleo. Además, con la importante reducción presupuestaria en la partida de gasto destinada a financiar las políticas activas de empleo recogida en los Presupuestos Generales del Estado 2012, dicho desequilibrio se acentúa aún más, si cabe.

En cuanto a las diferentes líneas de actuación:

1. Si bien resulta positivo la propuesta de revisión en profundidad de los actuales **Programas Públicos de Empleo-Formación** para el fomento del empleo juvenil (Escuelas taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo), tal y como reiteradamente se viene reclamando desde las Organizaciones Empresariales, resulta inaceptable que los citados programas se financien durante el 2012 con cargo a la cuota de formación profesional que cotizan empresarios y trabajadores con carácter finalista y no con aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal y las del Fondo Social Europeo.
2. En cuanto a la **reorientación de los programas de Formación Profesional para el Empleo** cabe señalar:
 - Desde las Organizaciones Empresariales somos conscientes que dichos programas cuentan con una **oferta formativa**, en ocasiones, demasiado transversal y genérica, pero establecer que sean los Servicios Públicos de Empleo los que diseñen la misma va a significar un alejamiento aún mayor de la formación de las necesidades del tejido productivo, ya que no se debe olvidar que son las Comisiones Paritarias Sectoriales o las Organizaciones Empresariales y sindicales más representativas en el ámbito correspondiente, las que mejor conocen dichas necesidades y no unos Servicios Públicos que han demostrado un gran desconocimiento de los diferentes requerimientos del mercado de trabajo.
 - Asimismo, las Organizaciones Empresariales consideran que es necesario revisar el actual sistema de **concurencia de los centros de formación**, pero siempre que, por una parte, se limite la participación en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo a las Interlocutores sociales, entre otras razones, por financiarse el mismo exclusivamente con las cuotas de formación profesional de carácter finalista y, por otra parte, exigir a los citados centros que reúnan ciertas condiciones de calidad y eficiencia para ejecutar los planes.
 - El sistema debe conseguir una mayor eficiencia de los fondos destinados a la formación mejorando los actuales **criterios de gestión, evaluación, transparencia y control**, sin que se olvide que ya cuenta con un sistema de evaluación y con planes anuales de Seguimiento y Control, siendo en la actualidad uno de los más controlados (Intervención General de la Administración del Estado, Tribunal de Cuentas, Fondo Social Europeo, distintos Servicios Públicos de Empleo, Inspección de Trabajo, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, etc.)
 - Si se analizan con detalle otros aspectos destacados de esta reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo, se obtienen conclusiones, cuanto menos, curiosas, como en el caso del derecho individual a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación, en el que el cálculo estimado del coste asociado a dicha formación se aproximaría a unos 2.386 millones de euros al año, independientemente de quien financie la misma. Asimismo, el coste salarial anual para las empresas que supondría el ejercicio de este derecho se estima en unos 6.834 millones de euros, lo que significaría un incremento salarial de facto de un 1,27%.

- En cuanto al **cheque-formación**, los importes disponibles para cada trabajador serían muy reducidos, además de ser imposible poder ordenar la oferta formativa a la que libremente pudieran acceder cada uno de ellos en el libre ejercicio de su derecho a la formación.
3. Valoración positiva, sin embargo, respecto a la **cuenta de formación** de cada trabajador pero siempre que se evite limitar la inscripción en la misma de formación vinculada al Catálogo de Cualificaciones Profesionales, sin que parezca lógico que los Grados o Postgrados Universitarios, así como el resto de la formación continua de carácter complementario que trabajador haya cursado, no pueda tener reflejo en la citada cuenta.

En otro orden de cosas, la **autorización a las empresas de Trabajo Temporal para actuar como agencias privadas de colocación** reconoce a las mismas el papel de *“potente agente dinamizador del mercado de trabajo”* y sirve para introducir mejoras de carácter técnico en una regulación obsoleta y desfasada, fruto de otro contexto económico y social, adaptándola a un nuevo entorno y al renovado papel que las Empresas de Trabajo Temporal habrán de desempeñar en el futuro, promoviendo la defensa del empleo y de la gestión profesional y de calidad de las necesidades de contratación laboral temporal, introduciendo factores de objetividad, que revierten en una mayor seguridad y certidumbre jurídica.

4. Respecto a la **racionalización de los incentivos económicos a la contratación laboral**, desde las Organizaciones Empresariales siempre se ha defendido la reducción de los costes sociales Empresariales como elemento dinamizador del empleo y la competitividad de las empresas. Además, no se debe olvidar que las bonificaciones selectivas planteadas no se financian con impuestos sino con los excedentes de las cotizaciones al desempleo, lo que comporta que el coste de las mismas se financie por el conjunto de las empresas y los trabajadores, al igual que lo señalado con la Formación Profesional para el Empleo.
5. Por último, una de las demandas reiteradas por las Organizaciones Empresariales es la de la **evaluación sistemática del impacto de las políticas**, para dedicar los recursos a aquellas medidas que demuestran una mayor eficacia en la mejora de la empleabilidad y la inserción profesional.

REFORMAS ESTRUCTURALES EN EL ÁMBITO EDUCATIVO Y DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL (EPÍGRAFES 62 al 69)

Con carácter general, las reformas en el Sistema Educativo recogen la mayoría de los problemas a superar en este ámbito, y suponen un paso adicional en la buena dirección al que, no obstante, es preciso formular algunas observaciones y matizaciones relevantes, así como señalar algunas carencias significativas.

Entre estas últimas, la crítica principal es que los resultados del sistema educativo siguen alejados de las necesidades de los diferentes sectores Empresariales que demandan trabajadores y empresarios con capacidades de innovar, competir y adaptarse a entornos en constante cambio.



No obstante, en relación a estas propuestas, desde las Organizaciones Empresariales esperamos poder contribuir activamente mediante el diálogo social reforzado, bilateralmente y a través de los órganos consultivos correspondientes, para colaborar en la construcción de un sistema educativo sólido, en base a un desarrollo normativo consensuado.

Consideramos que la adecuación de la cualificación de la población española a las demandas del tejido productivo y la colaboración público-privada, tendrá como resultado el aumento de la competitividad y productividad de las empresas.

1. Reformas orientadas a la reducción del índice de abandono escolar

Uno de los principales elementos del fracaso del sistema educativo es el abandono escolar y, en este sentido, el Gobierno anuncia la reforma de la Educación Secundaria, anticipando cambios en el 4º curso de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y del Bachillerato, así como modificaciones en las pruebas de acceso a la Universidad, cambios en los Programas de Cualificación Profesional Inicial y promoción del bilingüismo y una segunda lengua extranjera.

En el momento que se realice el desarrollo normativo que dé respuesta a estas medidas de reforma, podremos comprobar si se cumple una de las principales demandas que se viene haciendo desde las Organizaciones Empresariales, en el sentido de que introduzcan medidas que aseguren mayor permeabilidad entre el sistema educativo y el de la formación a lo largo de la vida.

2. Mejora de la empleabilidad de los jóvenes a través de la formación profesional

Esta medida de mejora recoge gran parte de las demandas de las Organizaciones Empresariales en el ámbito de la Formación Profesional, ya que contempla:

1. Ajustes en la matrícula de la educación postobligatoria, tomando medidas para incrementar el número de estudiantes de Formación Profesional.
2. En cuanto a las modificaciones del Catálogo de Títulos de Formación Profesional, esperamos que supongan acciones que agilicen los procedimientos de elaboración de las Cualificaciones de Profesionalidad y los Títulos de Formación Profesional y que pongan en marcha todas las medidas aún pendientes en estos dos ámbitos, manteniendo como referente el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, sin perjuicio de formación al margen del mismo, siempre que sea demanda por las empresas.

Asimismo, resulta prioritario que se revisen los procedimientos que aseguren una flexibilización de los instrumentos que sirven al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional para asegurar el encaje entre la formación inicial reglada y la obtenida por otras vías (certificados de profesionalidad o reconocimiento de la experiencia laboral).

Para poder llevar a cabo estas modificaciones, se requiere impulsar los mecanismos de participación en los que intervienen las Organizaciones Empresariales, ya sean a nivel sectorial o territorial.

Además, deberán establecerse procedimientos claros de colaboración entre la Administración educativa y la laboral, junto con los interlocutores sociales, así como impulsar del binomio de cooperación público-privado, para la adecuada implantación del sistema.

3. En una segunda fase de ordenación, reformulación y puesta en marcha del Sistema Nacional de Cualificaciones, debería consolidarse otros aspectos a concretar: el papel de las redes sectoriales por familias profesionales; ordenación de la red de centros en su conjunto; puesta en marcha de los procedimientos de evaluación y calidad del Sistema y los de elaboración/actualización de las Cualificaciones de Profesionalidad.
4. Seguimiento de la puesta en marcha del programa de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral.
5. Favorecer el acceso a la Formación Profesional y a los servicios de orientación e información profesional a través de Tecnologías de la Información y la Comunicación aplicadas a la educación.
6. Impulso de un sistema integral de orientación profesional y escolar.

Sin embargo, entre estas medidas no se contempla una de las demandas de las Organizaciones Empresariales referida a la puesta en marcha de un nuevo **Programa Nacional de Formación Profesional**, que garantice la obtención de las mismas competencias en cada nivel educativo para todo el Estado y promoción de una Formación Profesional que suponga la participación de los centros privados.

En cuanto a la introducción de un modelo de **Formación Profesional Dual**, desde las Organizaciones Empresariales entendemos que en el PNR se presenta un modelo intermedio entre el actual aplicado en España y el modelo Dual alemán, al definir el mismo a partir de un “incremento sensible” de la formación en la empresa.

En este sentido, para que el Ministerio logre implementar la permeabilidad entre el sistema educativo y el mercado laboral, a través de una mayor relación entre la Formación Profesional y las necesidades de los diferentes sectores Empresariales, hay que tener en cuenta que:

1. El perfil de la empresa española, eminentemente PYME, es diferente a la alemana, lo que hace muy difícil la incorporación de aprendices a los costes medios calculados (18.000 €/año/aprendiz).
2. Las empresas españolas enfrentan las dificultades derivadas de una fuerte crisis financiera y económica, en un momento en el que, desde diferentes Administraciones públicas y organizaciones, se les está demandando el esfuerzo de recibir estudiantes en prácticas.
3. A lo largo del último año se ha generado un abundante desarrollo normativo en relación a este tema, además del contrato para la formación y el aprendizaje, se ha aprobado las prácticas no laborables y las prácticas externas de los estudiantes universitarios.

3. Mejora de la calidad y eficiencia del sistema universitario

En el ámbito universitario, desde las Organizaciones Empresariales se realizan las siguientes observaciones:

1. La implementación de sistemas de evaluaciones externas tendría que tener también como objetivo la **mejora de la eficiencia de la gestión de las universidades** mediante la búsqueda de la calidad y la excelencia.
2. Además de una investigación de calidad, **debe promoverse la investigación aplicada y fomentar y premiar la I+D+i.**
3. La especialización de las universidades en diferentes áreas de conocimiento y la racionalización de la oferta de los títulos, debe hacerse a partir de las **necesidades de los diferentes sectores Empresariales.**
4. El fomento de la inversión privada tiene que estar acompañado de la mejora, flexibilidad y mayor transparencia de la gestión de las universidades. En este sentido, los patrocinios privados deberían ir acompañados de **buenas prácticas de gobernanza universitaria** para:
 - Facilitar una rendición de cuentas más transparente de los resultados de las universidades;
 - Proporcionar la obtención de una información valiosa para identificar los centros que proporcionan la mejor formación de base y de especialidad de su capital humano;
 - Permitir detectar las líneas de investigación de interés de sus empresas;
 - Ofrecer la posibilidad de intervenir en las decisiones del gobierno de estas instituciones y, por consiguiente, decidir sobre los contenidos de sus cursos y las líneas de investigación necesarias en cada sector.
5. Por último, destaca la ausencia de **propuestas de implementación de la cultura del emprendimiento.** En este sentido, desde las Organizaciones Empresariales, se proponen iniciativas como la creación de laboratorios virtuales de ideas para el emprendimiento o la formación específica de profesores universitarios para impulsar el emprendimiento, la innovación y los proyectos vinculados al ámbito empresarial.

4. Medidas para la eficiencia en la política de becas y el aprendizaje de lenguas extranjeras

Estas medidas responden a las demandas Empresariales. La primera, porque supone una medida en la que se fomenta la cultura del esfuerzo y, la segunda, porque refuerza las acciones para facilitar la adquisición de competencias lingüísticas de idiomas extranjeros.

Por último, entre las diferentes reformas planteadas, destacan las siguientes ausencias:

1. Promoción de una mayor participación de la **enseñanza privada** en el sector educativo y de la ampliación de la **gestión privada** de los servicios complementarios en los centros educativos públicos.
2. Generar propuestas para transmitir, a lo largo del sistema educativo, la **cultura emprendedora y la imagen real del empresario y el papel de la empresa** en el desarrollo social y económico del país.

PLAN DE EMPLEO JUVENIL (EPÍGRAFE 70)

La actual situación de desempleo juvenil, con más de cinco millones de desempleados jóvenes en Europa y uno de cada dos jóvenes españoles sin empleo es una realidad preocupante.

En cuanto a algunas de las diferentes líneas de actuación recogidas en el Plan Nacional de Reformas, cabe señalar que:

1. Con la reciente Reforma llevada a cabo a través del Real Decreto-Ley 3/2012, se permite ampliar la utilización del **Contrato para la formación y el aprendizaje**, en lo que sin duda ha pesado la situación general del empleo y, en particular, la tasa de paro juvenil.

Aún estando pendiente un desarrollo reglamentario del mismo, se han modificado aspectos que conllevan una valoración positiva (Ej.: incremento de edad máxima, aumento de la duración del contrato, formación en la propia empresa, nuevos incentivos, financiación por parte del FSE, etc.), aunque hay algunos otros más cuestionables, por lo que el régimen jurídico de esta modalidad contractual debería ser revisado, en orden a que este contrato:

- Tenga una orientación, fundamentalmente, de prestación laboral.
- Por tanto, la edad de contratación debe ser lo más amplia posible, dado que este intenso desempleo juvenil llega al entorno de los 35 años.
- Exista cierta libertad de resolución, con el fin de evitar rigideces.
- El salario parta del SMI y se acomode, gradualmente, a las condiciones del convenio.
- Fuese susceptible de hacerse también a través de Empresas de Trabajo Temporal.
- La necesidad de que exista un tutor, sin bien resulta importante desde el punto de vista formativo, es dificultosa de aplicar sobre todo en las PYMES, ya que conlleva un coste importante que no se recupera por quien asume la contratación.
- Para realizar la formación en la propia empresa, el hecho de que se exija disponer de las instalaciones y del personal para la acreditación de la competencia o cualificación profesional según los requisitos establecidos por la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones, resta flexibilidad y efectividad a esta novedad, dejándola en la práctica limitada exclusivamente para grandes empresas.

Con este planteamiento del contrato para la formación y el aprendizaje se daría salida a aquéllos jóvenes desempleados, con escasa formación por su situación de abandono escolar, de forma que se integrarían en el mercado laboral y a la vez solventarían sus carencias formativas.

2. En relación al nuevo **Contrato indefinido de apoyo a emprendedores**, la valoración también es positiva como instrumento que puede redundar en la mejora del empleo de los



jóvenes. No obstante, este tipo de contrato ya ha sido tratado en el apartado 6 de este Informe, relativo al Mercado Laboral.

3. En relación con el apartado de **“Impulso a las prácticas profesionales”** y respecto a las diferentes **modalidades de prácticas en empresas para jóvenes**, cabría destacar que más que iniciativas puntuales de mejora de la empleabilidad que combinen actuaciones de formación e inserción laboral, parecería necesario hacer un llamamiento a la elaboración y aprobación, en un plazo tasado y breve, de un nuevo **Plan Integral para la mejora de Empleabilidad de Jóvenes**, que consensúe y dé cobertura a las diferentes modalidades de prácticas en empresas expuestas, con la necesaria participación de los representantes Empresariales.

No obstante, desde las Organizaciones Empresariales valoramos positivamente que desde el Fondo Social Europeo se cofinancie esta medida.

4. En relación con la **Red EURES** es importante incidir en que continua teniendo una escasa virtualización práctica en España y, por tanto, escaso recurso a la misma por parte de las empresas y/o Organizaciones Empresariales, tal y como demuestra que durante el periodo comprendido entre junio 2010 y mayo 2011, sólo se tramitaran 7.995 de los CV presentados, realizándose únicamente 3.214 contactos con empresas españolas, con un total de 2.591 ofertas de empleo introducidas en la Red y con unos escasos 680 puestos cubiertos en España².
5. Por último, desde las Organizaciones Empresariales valoramos positivamente la Iniciativa de **“Oportunidades para la Juventud” del Consejo y de la Comisión Europea** que plantea la lucha contra el desempleo juvenil y ayuda a la financiación de PYMES y emprendedores, como objetivo para la creación económica y de empleo.

Sin embargo, tras las reuniones con los miembros del Grupo de Acción celebradas el pasado mes de febrero y coordinadas desde la Oficina Económica del Presidente de Gobierno, a las que asistieron representantes de distintos Ministerios de la Administración General del Estado y de las Organizaciones Empresariales y sindicales, y en las que se presentaron diversas propuestas para el **fomento del empleo juvenil**, no se nos han trasladado las conclusiones a las que han llegado los expertos ni medidas a implementar, a pesar de los requerimientos realizados desde las Organizaciones Empresariales.

² EURES España. Informe de actividades. Periodo Junio 2010-Mayo 2011

III. 5. CRECIMIENTO Y COMPETITIVIDAD

CORRECCIÓN DE LOS DESEQUILIBRIOS DEL SECTOR ENERGÉTICO (EPÍGRAFES 71,72)

Referente al sector de la energía, CEOE considera:

- Uno de los aspectos críticos para la competitividad y la supervivencia de la industria española es el precio de la electricidad. Tal y como se indica en el PNR, y según los datos de Eurostat, los precios finales de la electricidad antes de impuestos de los consumidores industriales de tamaño medio son los sextos más caros de la UE, mientras que los precios de los grandes consumidores industriales son los octavos más caros.

Ante esta situación es imprescindible la adopción de medidas que conlleven una reducción del precio final que pagan los consumidores. En este sentido, nuestra propuesta es que la tarifa recoja, única y exclusivamente, los costes de generación, transporte y distribución. De esta forma, los precios finales para los consumidores industriales se reducirían, incluso por debajo de la media europea.

Para el resto de costes incluidos en la tarifa, habría que analizar otras posibles alternativas de financiación pero sin que éstas recaigan en el sector productivo, sobre todo aquellas que se derivan de decisiones estrictamente políticas.

- Sin lugar a dudas, en la actualidad otro motivo de mucha preocupación en el sector energético español es la continua generación del llamado “déficit tarifario del sistema eléctrico”, que a marzo de 2012 alcanzaba ya los 24.000 M€ (entre los 16.308 M€ de déficit cedido a terceros pero todavía no amortizado y los 7.531 M€ pendientes de titular).

Pese a encontrarse ya desde 2009 trazada una senda vinculante de reducción de generación de nuevo déficit, por la que en 2013 en teoría no debería generarse ya nuevo déficit, a falta de conocer el nuevo paquete de medidas del Gobierno lo cierto es que para el presente año está previsto que se pueda llegar a generar en el entorno de los 6.000 o 7.000 M€ adicionales de déficit entre 2012 y 2013.

Adicionalmente, la CNE, en su informe de análisis de la nueva propuesta de orden de peajes y tarifas eléctricas, pone en duda que por medio de los valores de peajes y las medidas propuestas se logre cubrir los costes del sistema eléctrico para 2012.

- Entre las distintas iniciativas promovidas recientemente por el Gobierno de España se encuentran el Plan de Energías Renovables y el de Eficiencia Energética en el horizonte a 2020. Ambos Planes contemplan una ambiciosa relación de actuaciones en sus correspondientes ámbitos, que permitirían que España alcance una mejora interanual de su intensidad energética final del 2% entre 2011 y 2020, así como que las energías renovables lleguen a representar el 20,8% de la energía final en ese mismo año.

Para cumplir ambos objetivos, se estimaban precisas unas inversiones totales por parte de los sectores privados del entorno de los 110.000 M€, con un coste total para la Administración del entorno de los 6.300 M€. Por lo que respecta a la inversión

privada, la dificultad de acceso a financiación hace más que dudosa la capacidad de movilizar los 110.000 M€ antes mencionados.

De igual forma, deben tenerse en cuenta los severos ajustes planteados en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, que incluye muy importantes recortes a los fondos de la Secretaría de Estado de Energía y, por extensión, del IDAE.

A ello se une la aprobación del RDL 1/2012, de suspensión por tiempo no especificado de los procedimientos de preasignación de retribución y a la supresión de los incentivos económicos para nuevas instalaciones de producción de energía eléctrica a partir de cogeneración, fuentes de energía renovables y residuos. En este sentido, debe recordarse que en el corto plazo el mencionado RDL no evitará prácticamente la generación de nuevo déficit, dado que sus disposiciones no afectan a la potencia ya inscrita en el registro de preasignación.

Por todo ello, coincidimos en la necesidad de revisar de una forma realista los objetivos, hitos temporales y actuaciones contempladas tanto en el Plan de Energías Renovables 2011/2020 como en el Plan de ahorro y eficiencia energética 2011/2020.

- En cuanto al desarrollo de infraestructuras energéticas, debe tenerse también en cuenta que la Administración ha solicitado a los Operadores del Sistema eléctrico y gasista el desarrollo de nuevas propuestas de planificación vinculante para el desarrollo de infraestructuras, con objeto de adaptar las propuestas actualmente existentes a la realidad de la demanda. Si bien en principio no está previsto que ello afecte al desarrollo de interconexiones transfronterizas, es más que probable que la priorización de nuevas infraestructuras de transporte y distribución impactará negativamente en la integración de nuevas instalaciones eléctricas renovables.

IMPULSO A LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES (EPÍGRAFES 73, 74, 75 Y 76), ELIMINACIÓN DE BARRERAS ADMINISTRATIVAS, UNIDAD DE MERCADO Y FOMENTO DE LA COMPETENCIA” (EPÍGRAFE 85) Y ACTUACIONES EN MATERIA DE I+D+I (EPÍGRAFE 92)

En lo que respecta al ámbito de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, desde CEOE se valora positivamente el paquete de medidas que se recoge en el Programa Nacional de Reformas 2012. Estas medidas vienen a dar respuesta, en determinados aspectos, a las reivindicaciones que desde CEOE se han venido realizando en esta materia y que han sido trasladadas, en los últimos meses, a los responsables de los ministerios implicados.

Cabe destacar algunas propuestas que incorpora el texto, como el diseño de una nueva Estrategia en materia de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información (Agenda Digital para España) o la puesta en marcha de la Estrategia Nacional de Redes Ultrarrápidas, ambas en línea con la Agenda Digital para Europa. También se considera especialmente oportuno el desarrollo de las medidas del Plan Marco de Actuaciones para la Liberación del Dividendo Digital y, como hace tiempo se sugirió desde CEOE, el adelanto de la fecha de liberación al 1 de enero de 2014.



En lo que respecta al fomento de la Administración electrónica, se establecen una serie de medidas que CEOE considera adecuadas, como la creación de Centros de Servicios compartidos entre Ministerios, el desarrollo de un punto general de entrada de Factura Electrónica, el refuerzo de la coordinación dentro de la Administración General del Estado y la colaboración con las Comunidades Autónomas y los Entes Locales con el objeto de evitar duplicidades y promover el ahorro de costes innecesarios.

Asimismo, se valora positivamente la propuesta de modificación de la Ley General de Telecomunicaciones en el sentido de establecer un marco adecuado y favorable para el despliegue de infraestructuras, tan necesarias para garantizar la cobertura de los futuros servicios de telecomunicaciones basados en las redes de nueva generación.

Sin duda alguna, las medidas propuestas en el PNR2012 constituyen una apuesta firme por el crecimiento del “factor digital” como motor de nuestra economía, potenciando la industria electrónica, las Tecnologías de la Información, las Telecomunicaciones y los contenidos digitales. Este necesario esfuerzo debe tener como objetivo generar crecimiento económico y crear empleo de calidad, por lo que, desde CEOE, se anima al Gobierno a continuar en esta dirección.

En lo que respecta a las actuaciones en materia de I+D+i, el PNR 2012 enumera un conjunto de Estrategias y Planes que se encuentran pendientes de desarrollar en los próximos meses. Por ello, es complicado realizar una valoración de los mismos hasta poder analizar con detalle las líneas de actuación y las medidas que incorporarán estos instrumentos.

No obstante, se considera de especial importancia que se multipliquen los esfuerzos para que, a pesar del actual contexto de restricción presupuestaria, se minimicen los efectos negativos sobre los ámbitos que son estratégicos para la mejora de la competitividad, como son los que constituyen la I+D+i o el desarrollo de la Sociedad de la información.

En este sentido, resulta imprescindible que se mantengan, en la medida de lo posible, los fondos y ayudas destinadas al fomento y el impulso de las actividades de I+D+i entre las empresas, especialmente entre las PYMEs; las medidas y actuaciones que tengan por objetivo el incremento de la calidad de los proyectos empresariales de innovación, los destinados a mejorar la interrelación entre el mundo académico y el tejido empresarial y los que persigan la consolidación de un marco estable que aporte la necesaria seguridad jurídica para este tipo de actividades.

Por último, es preciso señalar que desde CEOE se entiende necesaria la consulta y participación de las Organizaciones Empresariales en el diseño de los múltiples programas que incorporaran los Planes que se anuncian, para que las líneas de actuación se adecuen a las necesidades del tejido empresarial español.

ELIMINACIÓN DE BARRERAS ADMINISTRATIVAS, UNIDAD DE MERCADO Y FOMENTO DE LA COMPETENCIA

Actuaciones orientadas a la consecución de un transporte eficiente y de calidad (EPÍGRAFE 86)

Sin perjuicio de las previsiones contenidas en el apartado “III.2. MODERNIZACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS. OPTIMIZACIÓN DEL USO E INVERSIONES EN LAS INFRAESTRUCTURAS”, y las valoraciones allí expuestas, las medidas relativas al transporte contenidas en el PNR son insuficientes a fin de lograr, tal y como se señala, garantizar que el servicio de transporte sea eficiente y competitivo, asegurando que la situación periférica de España no constituya una desventaja competitiva para las relaciones comerciales y afluencia turística.

En este sentido, se echan en falta, entre otras, medidas relativas al impulso del cielo único europeo o relativas al transporte por carretera (mercancías y viajeros).

Modificación de la normativa en materia de agua y otras disposiciones ambientales (EPÍGRAFE 87)

El Plan nacional de Reformas menciona en el apartado de agua que se va a revisar el texto refundido de la Ley de Aguas aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio. En general, creemos que la reforma debe incidir en una gestión más eficaz del recurso agua que es escaso sin que esto conlleve una pérdida de competitividad para la industria española. Sin duda, la simplificación administrativa es un punto importante en este objetivo.

Asimismo, coincidimos en que para realizar un uso adecuado del agua, un principio fundamental que debe respetarse es el de la unidad de cuenca, que ya se establecía en la Directiva Marco del Agua. Por tanto, todas las actuaciones que ayuden a poner en práctica este principio servirán sin lugar a dudas para potenciar y gestionar eficazmente este recurso.

Otro hito importante que debemos acometer es la planificación hidrológica en los distintos territorios. Uno de los aspectos que más nos preocupa es la racionalización de los distintos usos del agua. En este sentido, se debe analizar con profundidad las distintas posibilidades existentes para que la demanda de agua para los usos industriales no se vea injustificadamente disminuida y que de esta manera pueda provocar pérdida de competitividad para nuestras empresas.

Reforma de la Ley de Costas (EPÍGRAFE 88)

La costa de España es un foco de atracción residencial y turística, sostiene ecosistemas de gran valor y simultáneamente en ella se desarrollan importantes usos industriales, de transporte, comunicaciones y pesqueros, entre otros. Por estas circunstancias la normativa que regula su uso y protección tiene un impacto directo sobre una muy amplia variedad de agentes, personas físicas, empresas de todo tamaño y tipo, administraciones públicas y organizaciones.

En la costa se desarrolla, directa o indirectamente, una parte muy relevante del PIB español y se ofrece una cantidad de empleo notable a la sociedad. Esto la convierte en una zona muy sensible en la que toda intervención sobre su marco normativo mayor, como es la Ley de Costas, debe ponderarse con gran minuciosidad y consenso entre los agentes implicados dado

su impacto directo sobre la competitividad del conjunto de la economía, sobre el empleo y sobre el mantenimiento de la biodiversidad.

La ley de Costas, que data del año 1988, ha tenido ya suficiente recorrido como para poderse analizar con perspectiva en estos momentos los aspectos positivos y negativos de la misma. Desde CEOE entendemos que es necesaria una ordenación racional de usos de la costa para que la protección medioambiental coexista con las actividades económicas, y estas últimas entre si y con el resto de utilizaciones, de una manera sostenible.

Por este motivo, desde CEOE apostamos por una revisión de la Ley de Costas en el sentido en el que se describe en el Plan Nacional de Reformas. Coincidimos plenamente en que la sostenibilidad de la costa y su compatibilidad con otras actividades son aspectos que deben ir de la mano.

APOYO A LOS EMPRENDEDORES E IMPULSO A LA MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD INDUSTRIAL

Ley de emprendedores (EPÍGRAFE 89)

Resulta positivo abordar una Ley de emprendedores que contribuya a sentar las bases para arraigar una verdadera cultura del emprendimiento en España. A su vez, e considera necesario y urgente diseñar una estrategia de apoyo al emprendedor para superar los problemas de carácter estructural y los obstáculos surgidos por la acuciante situación económica. Para ello es necesario:

- Marco Fiscal favorable. Los dos primeros años de vida empresarial son los que más dificultades presentan al emprendedor para mantener su actividad. Por ello, es necesario un nuevo marco de incentivos fiscales para impulsar la iniciativa empresarial que presta una especial atención a esta primera etapa.
- Unidad de mercado. Es imprescindible solucionar los problemas derivados de la profusión y dispersión legislativas a todos los niveles de la Administración, que obstaculizan las operaciones empresariales, aumentan el coste de las mismas y causan distorsiones en el mercado.
- Cargas Administrativas. Es preciso seguir avanzando en el proceso de reducción de las cargas administrativas que pesan sobre la actividad de las empresas y que suponen un freno a la competitividad.
- Responsabilidad Social Empresarial. Cambiar la orientación de la política del Gobierno en esta materia, basando todas las actuaciones en la naturaleza voluntaria de su desarrollo o implantación.

Es importante que esta Ley apoye a la iniciativa emprendedora en los momentos iniciales de desarrollo de la actividad. Para ello, en base al fomento y promoción del trabajo autónomo previstos en el Título V de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo y a su incidencia positiva en el empleo, debería excluirse durante dos años la aplicación de los convenios a los denominados nuevos emprendedores –autónomos–, es decir, aquéllos que comienzan un negocio, cuando su número de empleados sea inferior a seis trabajadores. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de pacto en contrario entre emprendedor y empleado, sin perjuicio de la aplicación del derecho necesario previsto en el ordenamiento laboral y de las oportunas previsiones en los contratos individuales respecto a la aplicación futura, e incluso retroactiva, del convenio.

Asimismo resulta esencial promover desde la norma el mejor conocimiento y valoración de la actividad emprendedora por parte de la sociedad, como elemento esencial para elevar la consideración de los empresarios y favorecer que surjan nuevos emprendedores, impulsando medidas para aumentar la consideración social de los empresarios como generadores de empleo e inversión.

Tal y como se indicó en las observaciones sobre el Sistema Educativo, también resulta prioritario incluir dentro del currículum formativo asignaturas que formen en los valores empresariales y la cultura emprendedora, así como promover la cultura del esfuerzo y del trabajo, como elementos clave para emprender.

Programa para el fomento de la competitividad de sectores estratégicos industriales (EPÍGRAFE 90)

- Se está totalmente de acuerdo con que la orientación de las empresas a los mercados internacionales sea uno de los ejes principales de actuación de la política industrial. Sin embargo, según los Presupuestos Generales del Estado 2012, las partidas destinadas a internacionalización, comercio exterior e innovación, han disminuido considerablemente. Este es el caso, por ejemplo, del Fondo FIEM (Fondo para la Internacionalización de la Empresa). A nuestro entender, estas dotaciones deberían procurar no ser reducidas ya que son necesarias para conseguir una rápida recuperación económica del sector industrial español y así obtener una industria competitiva a nivel internacional.
- En lo que se refiere a la búsqueda de nuevos sectores de futuro, consideramos que sería más adecuado establecer unas condiciones de base adecuadas para que cualquier sector pueda desarrollarse de una forma efectiva.
- En relación a la financiación en condiciones especiales, es necesario hacer constar que la petición de un aval del 15% a la hora de conceder un préstamo va a dificultar el acceso a los mismos a un gran número de empresas, especialmente las PYMEs, todo ello sumado a que el tipo de interés no seguirá siendo cero sino que rondará el del Bono a 10 años que en la última subasta se situó en un 5,743%.

ACTUACIONES EN EL ÁMBITO DE VIVIENDA Y SUELO (EPÍGRAFES 93,94)

CEOE comparte los objetivos señalados en el Plan Nacional de Reformas al respecto, si bien entiende que debería incidirse en la necesidad de la adopción de medidas fiscales de impulso a la demanda.

CEOE valora asimismo de manera positiva la aprobación de la Ley de Regeneración Urbana y Fomento del alquiler prevista, si bien considera necesaria la participación empresarial en su elaboración, y, fundamentalmente, en el Plan de Infraestructuras, Transporte y Vivienda (PITVI) 2012-2024.

En todo caso, y dentro del continuo impulso que desde esta Confederación se ha efectuado a las actuaciones de reforma y rehabilitación, y cuyas principales propuestas han sido trasladadas al Gobierno, se considera también necesario favorecer la rehabilitación de instalaciones turísticas obsoletas.