

CEPYME

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

Manifiesto de la pequeña y mediana empresa española

POR LA LIBERTAD DE EMPRESA

Las pequeñas y medianas empresas españolas, que somos más del 99,8% del tejido productivo con cerca de 11 millones de empleos, decimos “basta ya” a la injerencia del Gobierno en la empresa.

Ante la aprobación en los últimos años de medidas intervencionistas que menoscaban la flexibilidad y el buen funcionamiento de las compañías, pedimos salvaguardar la libertad de empresa en España.

La sobrerregulación y el excesivo control que se está imponiendo sobre la empresa, la política continuada de aumento de costes y cargas burocráticas, fiscales y sociales se combina con un discurso estigmatizador y un cambio de cultura que se está procurando sobre la figura del empresario basada en la persecución de los beneficios, la rentabilidad y el éxito en los negocios.

Ante esta situación, las empresas españolas han de realizar una defensa activa. El hostigamiento hacia la actividad empresarial supone un serio deterioro del clima empresarial de nuestro país con preocupantes consecuencias en el futuro.

Es imprescindible respaldar la iniciativa privada y alentar el aumento de la inversión y la productividad, como factores determinantes para impulsar el bienestar de la población. La libertad económica es inherente al crecimiento y al desarrollo, y la libertad de empresa está garantizada en la Constitución española.

La aprobación de reformas por parte del Gobierno que intervienen en el funcionamiento de la empresa y hurtan la flexibilidad necesaria para su desarrollo debe cesar. El Gobierno ha actuado unilateralmente, mediante la imposición coercitiva, ignorando y menospreciando el diálogo social, la interlocución entre trabajadores y empresarios que durante cinco décadas han remado juntos por la eficacia y el consenso; supone un retroceso hacia fórmulas pretéritas e ineficaces.

Por la dignidad de la actividad empresarial

Pedimos que cese la estigmatización del empresario. La empresa ha dejado de ser vista como un actor fundamental de la sociedad para ser utilizada como un instrumento de polarización política. Somos testigos del cambio cultural de actitud hacia la empresa que se está procurando. La ganancia de rentabilidad y los beneficios son perseguidos y se ha promovido políticamente una desvirtuación de lo que es la actividad empresarial. En base a ella, el Gobierno demanda el control y la intervención de dicha actividad condicionando de forma decisiva la asignación de los recursos empresariales a partir de diagnósticos erróneos y basados en un estereotipado negativo del empresario.

El objetivo de las empresas es obtener beneficios. Y esto no debe avergonzarnos. Sólo las empresas con beneficios sobreviven y sólo las empresas con beneficios sólidos pueden invertir, aumentar sus plantillas e incrementar los salarios. Cuando una empresa obtiene beneficios enriquece a toda la sociedad: sus empleados no temen perder su trabajo, sus acreedores comerciales no dilatan sus cobros, los bancos pueden financiarla sin comprometer el dinero de los ahorradores, sus clientes pueden seguir contando con los bienes de su preferencia, el Gobierno recauda más impuestos para financiar los servicios públicos y los accionistas perciben una compensación por el riesgo asumido. Se innova más, aumentan las oportunidades y el país se moderniza.

Los empresarios son ciudadanos que ponen a prueba sus ideas con esfuerzo y arriesgando su propio patrimonio. Su objetivo es satisfacer las demandas de los consumidores y para eso innovan; de ello depende su éxito o fracaso. Buscar el éxito no es malo, y no debe serlo si se trata de un empresario. Y preferir una economía con dinamismo tampoco lo es.

El crecimiento está ligado a la facilidad de crear nuevas empresas y de impulsar la expansión de las existentes. Por eso, es necesario un marco regulatorio capaz de incentivar la iniciativa privada y lograr el aumento de la productividad, como factor determinante en la economía para elevar el nivel de vida de los ciudadanos. Asimismo, es necesario priorizar la cultura del esfuerzo en detrimento del cortoplacismo.

Por el cese del control de la empresa y de la sobrerregulación

Exigimos al Gobierno que renuncie a su política persecutoria e incriminatoria hacia el empresario. En los últimos años, se viene aprobando un goteo de medidas de control, de supervisión y de sanciones cuyo origen es la desconfianza hacia el cumplimiento de las normas por parte del empresario. Una desconfianza infundada, y que además supone un trato discriminatorio hacia el empresario, a la que exigimos poner fin. Basta ya de aplicar al empresario el principio de culpabilidad en cualquiera de sus acciones.

La proliferación de registros, planes y protocolos obligatorios no solo carece de efectividad y eficacia probada, sino que supone una gran carga y coste burocrático para las pymes, abocadas a la contratación de asesorías especializadas, detrayendo recursos de su propia actividad productiva hacia obligaciones burocráticas no productivas.

Identificamos una excesiva ambición por parte del Gobierno de tratar de regular todas las esferas del funcionamiento de la empresa. Dicho intervencionismo gubernamental se traduce en una sobrerregulación y una avalancha normativa difícil de digerir para la empresa y en especial para la de menor tamaño.

Por el respeto a la negociación colectiva

Pedimos respetar el diálogo bipartito entre sindicatos y empresarios. Las relaciones laborales de nuestro país se cimientan en las cerca de 5.000 mesas de negociación colectiva existentes, donde sindicatos y empresarios negocian y adaptan no solo los salarios, sino también las condiciones del trabajo a cada realidad sectorial o empresarial. El diálogo bipartito garantiza el entendimiento y el consenso, procurando la paz social a la vez que la mejora de las condiciones laborales y la modernización de las empresas. Más de un siglo de negociación entre las partes que debe ser respetado sin la injerencia unilateral del Gobierno.

La negociación colectiva puede avanzar, modernizarse y reformarse de forma legítima y necesaria, pero debe hacerse desde la consulta y negociación con los agentes sociales. Ignorarnos es ignorar a los únicos actores del mercado laboral: los trabajadores y las empresas. Reformar sin consenso

la estructura de la negociación colectiva y modificar la prevalencia de los convenios, dándola a los autonómicos y provinciales, no solo es un menosprecio, sino que ignora las dificultades de las empresas para operar en un mercado cada vez más fragmentado, incrementando la desigualdad de los españoles, menoscabando la productividad y el crecimiento de las empresas y obstaculizando el desarrollo económico. Además, hay que evitar romper el equilibrio interno de los convenios con novedades que se quieren aplicar de inmediato.

Por la flexibilidad interna de la empresa

Pedimos que cese la injerencia del Gobierno en el funcionamiento y organización interno de la empresa y que se garantice su flexibilidad. Alejarnos del modelo europeo de flexibilidad es un error que acabarán pagando todos los ciudadanos españoles. La empresa requiere adaptar su funcionamiento a cualquier coyuntura para asegurar su viabilidad y solo hay dos vías para hacerlo: con flexibilidad interna o externa.

La interna garantiza el capital humano y la adaptación de la producción, y es la herramienta que en nuestro entorno se ha demostrado más eficaz tanto para la pervivencia de la empresa como para el impacto en el empleo, fortaleciendo así la cohesión social.

El goteo de reformas que coartan dicha flexibilidad debe cesar. Dictar el funcionamiento interno de las empresas desde la esfera gubernamental supone vulnerar los derechos de propiedad, encorsetar las decisiones y la capacidad de respuesta a un entorno en cambio constante. Esto conduce de manera inexorable a la adopción de ajustes externos, lesivos para las compañías y para sus trabajadores con pérdidas dolorosas e innecesarias de capital humano y de cohesión social. Considerar que la mejor garantía del empleo es prohibir el despido, tal y como preconiza el Gobierno, es ignorar el funcionamiento del mercado y de la empresa y caminar en sentido opuesto a nuestros vecinos europeos.

La flexibilidad externa es la última vía de ajuste de una empresa para garantizar su viabilidad. Tendremos empleo si tenemos empresas. Encarecer el coste del despido, ampliar las causas de nulidad, introducir incertidumbre en su tramitación alargando plazos son malas soluciones por las que apuesta el Gobierno a un problema que solo ha creado él. Las empresas cuya viabilidad está en riesgo se adaptan o cierran. El Gobierno debe salvaguardar la flexibilidad en lugar de cerrarles todas las vías de adaptación.

Por la no intervención salarial

Pedimos la no intervención gubernamental de los salarios ignorando la importante capacidad de adaptación de los convenios colectivos y el impacto que supone en la propia viabilidad de la empresa, en especial de las de menor tamaño.

El salario es la compensación retributiva a un trabajo realizado, acordado libremente entre el empleado y la empresa, en el que influye la oferta y demanda del mercado laboral, la cualificación e idoneidad, la necesidad de captar y fidelizar talento, la productividad de la empresa y su rentabilidad, y la situación y peculiaridades del sector y del territorio donde se opera.

La aprobación de una subida del SMI superior al 60% en los últimos años, mientras la productividad por ocupado caía, ignorando las consecuencias y su impacto en los sectores afectados, junto al incesante incremento de cotizaciones sociales y a la reducción del tiempo del trabajo sin reducción de salario, son medidas que intervienen directamente en la conformación general de los salarios. Suponen una desvirtuación de la negociación salarial bipartita, anulando convenios y acuerdos firmados, rompiendo su equilibrio, deslegitimando la estructura que sindicatos y empresarios han construido desde hace ya más de un siglo. Pero también tensa la relación entre el trabajador y la empresa al aumentar la conflictividad en la propia plantilla por la homogeneización de salarios.

Las alzas salariales deben ligarse a la productividad. Una productividad necesaria para el desarrollo empresarial, ya que es inherente a su rentabilidad y, por tanto, a su capacidad de inversión. Crecer en tamaño, tener recursos para innovar y expandirse es la única vía estable para construir una estructura salarial más atractiva.

Por unas cargas sociales y una fiscalidad que no lastren la competitividad

Pedimos cesar el alza continuada de cotizaciones sociales que se ha llevado a cabo en los últimos años, así como las que se implementarán en el corto plazo. Actualmente, el único factor de corrección aplicado a la falta de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social es el aumento de cuotas. Esta política, que ya ha situado los tipos de cotización españoles como los terceros más altos de la Unión Europea y que ha elevado las bases mínimas más de un 50% y las máximas más de un 20% en los últimos años, presiona los costes laborales de la empresa española al alza, lastrando su competitividad.

Con unas elevadas cotizaciones que repercuten en el coste del empleo y conociendo que está previsto un próximo ajuste a través de una nueva subida de cuotas a todas las empresas, reclamamos que se busquen otras alternativas para solucionar el problema de viabilidad del sistema de pensiones sin que su coste recaiga únicamente en la empresa. España es un país de pymes, cuya realidad es más compleja: sufren más por los altos costes, afrontan peor la incertidumbre y digieren más lentamente los cambios regulatorios al sufrir un mayor impacto. Esta realidad no puede ser ignorada a la hora de reformar el marco regulatorio en el que se asienta la actividad económica de nuestro país.

Reclamamos un proyecto económico a largo plazo de España que tenga reflejo en unos presupuestos con un espíritu plurianual frente a las actuales dinámicas en las que pesan más los apoyos políticos puntuales y las medidas cortoplacistas. Un modelo que parte del compromiso de nuevos gastos y no del análisis de las proyecciones de ingresos, al tiempo que obvia cuestiones clave tales como la eficiencia del gasto público.

El aumento de la carga fiscal para el conjunto de la sociedad, especialmente para las empresas, se ha convertido en el erróneo mecanismo de ajuste, menoscabando la competitividad y el atractivo de España como lugar para emprender, crecer y generar bienestar. En España, las empresas aportan un 32,4% de la recaudación fiscal frente a un 25,8% de media en la UE, carga que corre el riesgo de aumentar ante la imposición de nuevos tributos medioambientales cuyo objetivo es puramente recaudatorio.

Por una ordenación del tiempo y los recursos del trabajo sin injerencias

Pedimos que acabe la tutela gubernamental en la organización interna de las empresas. La ordenación del tiempo del trabajo, la organización de la producción, su funcionamiento y la toma de decisiones son ámbitos privados de la empresa, cuya resolución solo le corresponde a la propia empresa y a los trabajadores afectados.

En los últimos tiempos, echamos en falta una mayor responsabilidad a la hora de tomar medidas que afectan a la empresa desde el Gobierno, pedimos que no se apliquen intereses electoralistas a decisiones que tienen un impacto directo en la productividad y en el funcionamiento de muchas empresas. Reducir el tiempo del trabajo sin reducir la remuneración no solo es una evidente alza de salarios, desligada de la evolución de la productividad empresarial, también es una injerencia en la estructura organizativa de las compañías, que

ha sido negociada y pactada con los trabajadores sobre la base de sus exigencias y de la capacidad de las empresas para asumir las. Decretar otro modo de organización de los tiempos y los recursos sin considerar las consecuencias en la productividad, el incremento de los costes laborales, la falta de trabajadores para cubrir el relevo en la producción, ni las características ni vulnerabilidades de los sectores más afectados, supone una injerencia política de espaldas a la realidad del tejido productivo español.

Por el respeto al diálogo social

Pedimos respetar la lealtad y confianza con la que los agentes sociales participamos en el diálogo social, el esquema nacido de la Transición, basado en la negociación tripartita entre el Gobierno y los representantes de los empresarios y de los trabajadores. Un modelo de madurez democrática que ha mejorado la convivencia y modernizado la economía española, gracias a la aplicación de la experiencia del mercado laboral en las reformas consensuadas.

En los últimos tiempos, estamos asistiendo a una utilización política del diálogo social, en el que no se negocia sobre objetivos comunes que benefician a todo el sistema. Las reformas inamovibles marcadas unilateralmente por el Ejecutivo y sin margen de alternativa circunscriben el papel de los agentes sociales a lo impuesto, perdiendo legitimidad. Lo político pesa más que el interés general y se busca el acuerdo social para vestir de consenso la imposición.

Los empresarios han trabajado con lealtad y confianza siempre, con cesiones incluso solo por mantener el consenso. Exigimos, por tanto, la misma lealtad por parte del Gobierno y solo será posible si despolitiza el diálogo social. Las propuestas de los agentes sociales deben tener cabida; se deben respetar los pactos alcanzados y no desvirtuarlos tras la aprobación de la norma, y es imprescindible cesar de aprobar reformas del mercado de trabajo sin ni siquiera consultar a los afectados. La falta de consulta, de idoneidad de la norma y de estudio de las consecuencias restan eficacia a nuestro sistema jurídico, obligando a rectificaciones continuas y ocasionando una gran incertidumbre para las empresas.

Manifiesto de la pequeña y mediana empresa española

CEPYME

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA