

## SEIS PEQUEÑOS PACTOS Y UN GRAN DESACUERDO LABORAL

R. P. C. - Madrid

Báñez intenta que los agentes sociales cierren algún asunto pendiente

Los salarios y los convenios, que no los toquen

Sagardoy pide un contrato para jóvenes con un salario un 25% inferior al del convenio

Los sindicatos creen que la patronal practica el "ahora o nunca", creyendo que se legislará a su favor

La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, no da por cerradas las negociaciones entre patronal y sindicatos para intentar incluir en el pacto laboral alguna medida de más calado que las ya pactadas. "Siguen teniendo tiempo para cerrar lo que aún les queda pendiente", aseguraba ayer. Es más, otras fuentes aseguran que Báñez está preparando un encuentro discreto con los líderes sindicales para explorar las posibilidades de ampliar el pacto, si bien fuentes de su departamento no daban ayer por cerrado este encuentro.

El gran pacto laboral ha resultado ser un **pequeño acuerdo en materias cuya importancia para reformar el mercado laboral es menor**, como todo el mundo reconoce. En cualquier caso, lo que ya es evidente es que los protagonistas de la negociación no tienen fe en aproximar más las posturas.

Pero, ¿qué está detrás del gran desacuerdo laboral? Una vez más, los costes y la regulación han sido la china en el zapato. Los empresarios volvieron a exhibir en la mesa de negociación "el miedo de los emprendedores a contratar" y la receta que plantearon contra eso fue abaratar el coste de salida de la empresa. Lo que eufemísticamente llaman la "flexibilidad externa" y comúnmente se conoce como indemnización por despido.

CC OO y UGT, como en 1997, **aceptaron hablar de un abaratamiento de este coste**, dada la gravedad de la crisis, aunque fuera por un periodo de dos o tres años; pero en esta ocasión no pudieron respaldar la iniciativa empresarial de crear un **nuevo contrato único con un despido improcedente a 20 días por año** y una anualidad de máximo y 12 días para los despidos objetivos procedentes. El umbral sindical para esta indemnización era el entorno de los **30 días por año**.

Los intentos de CEOE -amparados según fuentes sindicales por la idea de que el Gobierno legislará a su favor de:

- ampliar las horas extra de los contratos a tiempo parcial y su disposición por parte de los empresarios
- la entrada de lleno de las empresas de trabajo temporal en la intermediación laboral y la creación de un fondo de capitalización que sustituyera a la actual protección por desempleo

fueron recibidos por los sindicatos como una afrenta. Creen que la patronal se deja llevar por la máxima de "ahora o nunca" para conseguir el citado abaratamiento de costes y alguna desregulación.

Pese a todo esto sí logró pactarse:

1.- Solución autónoma de conflictos. El V Acuerdo de Solución de Conflictos establece la "voluntariedad" del uso de los medios extrajudiciales, salvo que sea obligatorio por acuerdo de las partes, "a nivel de empresa o ámbito superior", especialmente con el arbitraje, cuyas decisiones son vinculantes. En este caso, precisa que el arbitraje será obligatorio "si así se establece de forma expresa en un convenio colectivo denunciado" cuando se haya superado, sin alcanzar acuerdo los plazos máximos de negociación. En la práctica esto limitará la ultraactividad.

2.- Prórroga del acuerdo de formación. Patronal y sindicatos prorrogaron el IV Acuerdo Nacional de Formación otros 12 meses y se comprometen a desarrollar el siguiente pacto en seis meses. El acuerdo deberá incluir evaluaciones periódicas de la eficacia de los cursos; hacer una gestión más transparente; nuevos permisos individuales de formación; y una financiación en la que las cuotas de formación "sean destinadas de materia inequívoca a esa finalidad".

3.- Mutuas y absentismo. Piden al Gobierno cambios legales en las mutuas de accidentes de trabajo de forma que se garantice el papel de estas entidades privadas y se mantenga su naturaleza jurídica. Y reclaman la mejora de la gestión de la incapacidad temporal para controlar así el absentismo.

4.- Racionalización de festivos. Proponen al Gobierno que traslade a los lunes algunas de las fiestas de entre semana (15 de agosto, 1 de noviembre y 6 de diciembre). Además, defienden la distribución anual de la jornada laboral de manera flexible.

5.- Jubilación anticipada y prejubilación. Defienden la **jubilación anticipada** como "un derecho individual que no supone mayor gasto para el Estado o el sistema de pensiones públicas". Respecto a **las prejubilaciones** reconocen que se trata de una figura "alegal" que se lleva a cabo "de maneras diversas" pero también defienden su uso.

6.- Bonificaciones a los ERE. Solicitan al Ejecutivo que prorrogue el derecho a la reposición de las prestaciones por desempleo y las bonificaciones a los expedientes de regulación de empleo (ERE) de suspensión o reducción de jornada, cuya vigencia terminó el pasado 31-12.

### **Los salarios y los convenios, que no los toquen**

Los agentes sociales son conscientes de que el Gobierno puede legislar sobre todos y cada uno de los puntos que no han conseguido pactar, sobre todo en materia de contratos y coste del despido, pero las posturas estaban tan distantes que han preferido asumir ese riesgo.

No obstante, al mismo tiempo que han aceptado dicha opción, han lanzado una advertencia al Ejecutivo para que este sepa que, por el contrario, no están dispuestos a asumir reformas legales de otras cuestiones, que tampoco lograron consensuar, pero que conforman el sacrosanto ámbito bilateral de negociación entre patronal y sindicatos.

Se trata de los salarios y todo lo relacionado con los convenios (su estructura y la utilización de la flexibilidad interna). Así se lo han hecho saber a la ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, quien, de momento, intenta apurar los plazos para que haya algún otro punto de encuentro.

Pero será muy difícil, al menos sin conocer el contenido de la futura reforma. Las políticas salariales de las empresas no están aisladas del resto de la normativa laboral y unas están en función de otras. Por ejemplo, la congelación salarial hasta 2014 defendida por CEOE podría suavizarse si en la reforma consiguieran otras vías de ahorro de costes y viceversa.

Otro asunto aún más espinoso es definir el peso que deberían tener los convenios de empresa en la negociación. En este caso patronal y sindicatos sostienen diferentes opiniones hasta dentro de cada una de las propias organizaciones, con intereses encontrados.

**Lo dicho.** Lo que opinan de la situación

- Gobierno: el ministro de Industria, José Manuel Soria, recordó que el Ejecutivo actuará "con determinación" si no hay pacto.

- Empresarios: el presidente de Cepyme, Jesús Terciado, consideró que "volver a negociar sería perder el tiempo", al igual que el líder de CEIM, Arturo Fernández, para quien seguir negociando es "marear la perdiz", por lo que pidieron al Gobierno que legisle.

- Sindicatos: "Las conversaciones siguen abiertas", dijo Toni Ferrer (UGT).