

ECONOMÍA

Trabajo tensa al límite el diálogo social al pedir más control sobre las mutuas

Valeriano Gómez sorprende con una propuesta que ha puesto en pie de guerra a los empresarios

S. ALCELAY, Y. GÓMEZ / MADRID
Día 16/04/2011



ÓSCAR DEL POZO

El ministro de Trabajo, Valeriano Gómez

Nuevo revés para el diálogo social. Las dificultades para que empresarios y sindicatos alcancen un acuerdo sobre la reforma de la negociación colectiva son cada vez mayores. Y el Gobierno, lejos de allanar el camino, dificulta la consecución del mismo. O al menos eso es lo que piensan los empresarios.

El último episodio en la lista de desencuentros ha sido a causa del nuevo reglamento de las mutuas que el Gobierno ha elaborado y enviado a los agentes sociales y que, según la patronal del sector, AMAT, supone una aumento de la injerencia de la Administración sobre la actividad de estas asociaciones empresariales.

Y además, supone un revés para las aspiraciones de la patronal. El flamante presidente de la CEOE, Juan Rosell, había exigido mayor control de estas asociaciones como compensación para llegar a un acuerdo en la reforma de la negociación colectiva. Una propuesta además que tenía el visto bueno del Ministerio y de los sindicatos, a los que, como contrapartida se les daría más peso en la gestión de las mutuas de accidentes.

De ahí que Rosell ha enviado una dura misiva al ministro de Trabajo, Valeriano Gómez, explicando su descontento por este proyecto normativo, así como la inoportunidad del momento en el que se presenta, en pleno proceso de negociación.

La legislación actual de las mutuas, que data de 1997, define a éstas como asociaciones de empresarios cuyo principal objeto es colaborar en la gestión de la Seguridad Social. Y esta colaboración comprende fundamentalmente dos tipos de actividades, la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal que se deriva de contingencias comunes. Las mutuas están autorizadas por el Ministerio de Trabajo y sometidas a su vigilancia y tutela.

Ahora lo que se pretende es aumentar mucho más ese control del Ministerio, exigiendo más autorizaciones para realizar muchas de sus funciones, lo que, según AMAT aumentará la burocracia. Pero al menos, de momento, no se toca el excedente del fondo de prevención y rehabilitación —que supera los 5.000 millones— con el que la CEOE pretende lograr un recorte de las cotizaciones de los empresarios por contingencias profesionales.

Pero si el decreto de mutuas es polémico y supone un importante obstáculo al logro de un acuerdo, las prioridades de la CEOE para la reforma de la negociación colectiva añaden todavía más dificultad. La intención de la patronal de poner en marcha un nuevo plan de empleo juvenil amenaza con torpedear el diálogo con los sindicatos .

En un documento aprobado por la junta directiva el pasado miércoles sobre «Prioridades para la reforma de la negociación colectiva», la organización empresarial plantea, para hacer frente al alto paro juvenil y el alto fracaso escolar, un contrato ágil en la entrada y salida del mercado de trabajo. Los requisitos de este contrato incluirían tres años de duración, estaría dirigido a jóvenes de hasta 35 años, con un sueldo que partiría del salario mínimo y que se iría acomodando «gradualmente, a las condiciones del convenio».

Libertad de resolución

Pero el punto más polémico de la nueva regulación que reclama la CEOE sería lo que la patronal denomina que «exista cierta libertad de resolución», que en la práctica, según fuentes consultadas, supondría no necesitar causas para poder despedir a los contratados con esta fórmula.

También plantea la patronal fomentar el uso del contrato a tiempo parcial como alternativa a la contratación temporal. Para ello propone flexibilizarlo de manera que se adapte a las necesidades de empresas y trabajadores. Argumenta la CEOE que la rigidez de este contrato se debe a la distribución de las horas de trabajo y pide que se pueda pactar un reparto irregular de estas horas.

En el ámbito de la ultraactividad de los convenios, la CEOE apunta que los convenios deben estar vigentes hasta que finaliza su ámbito temporal, pero a partir de ahí se debe fijar un plazo máximo de extensión de la vigencia. Recuerda, que en los ordenamientos laborales de nuestro entorno, este límite se mueve entre los seis y los doce meses. Y si transcurrido a ese plazo sigue sin haber acuerdo, la organización empresarial cree que se debería aplicar un convenio de ámbito superior, y si no existe, directivamente el convenio de la empresa dejaría de ser de aplicación.

Respecto a los descuelgues, la patronal cree que cuando no hay acuerdo entre la empresas y los trabajadores, se debe recurrir a procedimientos de mediación y arbitraje. Pero en ausencia de estos procedimientos, quiere que los convenios prevean que el empresario pueda llevar a cabo un descuelgue salarial, informando a los representantes de los trabajadores, sin perjuicio del control judicial.