

El acuerdo social se enquistaba y aplaza el pacto a la segunda mitad de mayo

UGT convoca al Comité Federal para el día 11 y CEOE no descarta dejar al Gobierno que legisle

Los sindicatos condicionan las medidas contra el absentismo a la regulación de las horas extras

José María Triper

MADRID. Cuanta mayor es la voluntad de acuerdo más parecen enquistarse las negociaciones entre la patronal CEOE y los sindicatos mayoritarios, CCOO y UGT, para la reforma de la negociación colectiva. El propio secretario general de la central socialista, Toni Ferrer, comentaba recientemente que "cuando empezamos a escribir es cuando surgen los problemas" y son esos problemas que se han ido aparando para avanzar en los grandes principios los que han motivado un nuevo aplazamiento del acuerdo que, salvo un cambio radical en las conversaciones, no se producirá antes de la segunda mitad de mayo.

De hecho, UGT ha formalizado ya la convocatoria de su Comité Federal para el día 11 del próximo mes, incluyendo en el orden del día el informe sobre la marcha de la negociación social. Una reunión que se ha tenido que retrasar una semana con respecto a la intención primera que era reunirse el día 5.

Mientras, portavoces de la patronal enfriaban ayer las expectativas de acuerdo asegurando que CEOE sólo firmará una reforma de la negociación colectiva "con contenido" y que no tiene sentido pactar por pactar, por lo que si después de un tiempo se ve que se sigue igual, "le tocará legislar al Gobierno".

"No pensamos en fechas, pero las negociaciones no se pueden alargar indefinidamente, y si en unas semanas no es posible el acuerdo, mala suerte", apostillaron los responsables de CEOE que, sin embargo, insistieron en que las partes pretendían "exprimir al máximo" la negociación para llegar a una postura común, aunque haya que renunciar a algunos planteamientos.

Mutuas y arbitrajes

Dos parecen ser, hoy, los puntos que están paralizándolo el proceso negociador: la regulación de las mutuas para atajar el absentismo laboral, reforzando su gestión privada; y algunos escollos como el de la flexibilidad interna de las empresas.



La foto del acuerdo social a tres bandas que se produjo con motivo de las medidas anticrisis se va a hacer esperar para la negociación colectiva. ELISA SENRA

El principio del fin de los convenios provinciales

Un punto en el que desde ambos lados de la negociación se insiste en que el acuerdo está a punto es en la necesidad de reducir al máximo la estructura de la negociación colectiva, hasta delimitar dos ámbitos concretos de negociación de los convenios: el autonómico y el de la empresa. Desde la patronal CEOE se insiste en que "es necesario que la negociación de los convenios esté en la empresa o lo más próximo a ella y que la negociación sectorial estatal, o en su defecto la autonómica o provincial, debe tener simplemente una función ordenadora".

Aunque esta tesis maximalista puede rebajarse, lo que sí parece claro es que los convenios de ámbito provincial tienden a desaparecer, aunque no se vaya a poner a sí de

explícito en la redacción final de los acuerdos, sino que se dejará una salida para recurrir al ámbito de la provincia sólo si las partes así deciden acordarlo y como solución de carácter extraordinaria.

La desaparición o reducción al máximo de los convenios provinciales ha sido objeto de fuertes debates internos tanto en CEOE como en las centrales sindicales, ya que con ello muchas de las federaciones provinciales de ambos bandos de la negociación social van a perder protagonismo, y con ellas sus principales responsables, ya que en muchas provincias españolas, no en todas, el auténtico "poder" y la razón de ser de estas organizaciones estaba, precisamente, en su protagonismo en la negociación de los convenios colectivos.

Punto éste en el que los sindicatos admiten que hay avances.

En el capítulo de las Mutuas, fuentes sindicales apuntan que hay un principio de acuerdo para proponer al Gobierno una nueva Ley de Mutuas en la que se regule la participación de las centrales sindicales en los órganos de gestión de estas instituciones.

También en este punto UGT y CCOO quieren condicionar las medidas para reducir el absentismo laboral a que los empresarios acepten una regulación de las horas extraordinarias en los convenios.

Otro aspecto en el que los flecos están dando quebraderos de cabeza a los negociadores es el de la llamada ultraactividad, por la que se permite que se mantengan en vigor los convenios colectivos vencidos cuando las empresas y los sindicatos sean incapaces de alcanzar un nuevo acuerdo laboral.

Aquí, la propuesta que cuenta con

un mayor consenso es la de recurrir a un arbitraje obligatorio cuando el convenio caducado se prolongue durante tres años y no se haya aprobado uno nuevo. Sin embargo, si existen discrepancias respecto a la posibilidad de que se pueda acudir al arbitraje voluntario antes de cumplirse ese plazo máximo establecido.

La solución que expone la patronal para solventar la prórroga indefinida de los convenios es que tras una prórroga pactada se debe remitir al convenio de ámbito superior y, si éste no existe, el texto dejaría de tener vigor, propuesta que no acaban de ver con buenos ojos los sindicatos mayoritarios.

Así las cosas los responsables consultados de ambas partes consideran "muy improbable" que el acuerdo se firme antes del 15 de mayo, con lo que se superarán los dos meses del plazo máximo que fijó inicialmente el Gobierno.