

# Rosell propondrá a CCOO y UGT trasladar a España el acuerdo social de Cataluña

El pacto firmado por Foment del Treball con las centrales tiene el beneplácito de Toxo y Méndez

José María Triper

MADRID. Juan Rosell está firmemente convencido de que España necesita una reforma laboral urgente. Y es, también, consciente de que esa reforma tiene que hacerse consensuada con los sindicatos. Así se lo comunicó a los miembros del Comité Ejecutivo de CEOE en la última reunión del órgano directivo de la patronal, en la que repartió copias del Acuerdo Interprofesional firmado a primeros de noviembre en Cataluña, que el líder empresarial quiere sirva de modelo para el conjunto del Estado.

El Acuerdo Interprofesional de Cataluña, firmado entre la patronal catalana Foment del Treball y los sindicatos CCOO y UGT, para el período 2011-2014, introduce un cambio fundamental en la regulación de las relaciones laborales en España, al incorporar la flexibilidad total en los convenios colectivos para adaptarse a las diferentes realidades de los sectores y de las empresas, desliga las subidas salariales del IPC e incorpora, por primera vez en un acuerdo social la lucha contra el absentismo.

Un acuerdo que responsables de la negociación afirman que obtuvo el beneplácito de los dos secretarios generales de los sindicatos mayoritarios, Ignacio Fernández Toxo y Cándido Méndez, hecho que podría facilitar el acuerdo a nivel nacional que pretende Juan Rosell.

Un presidente de la patronal que podría encontrar más resistencias en su propia casa, ya que un reducido grupo de la cúpula empresarial, encabezado por Santiago Herrero, se opone a aceptar el modelo catalán, a pesar de que el mismo responde a la mayoría de los planteamientos reivindicados por la CEOE y ha servido de punto de referencia para el programa laboral del Partido Popular.



Juan Rosell y José María Lacasa en la reunión con Cándido Méndez y Fernández Toxo del 24 de mayo. elEconomista



**LO ADELANTAMOS.** 'El Economista' ya adelantó el pasado 8 de noviembre el texto del Acuerdo Interprofesional firmado en Cataluña.

En concreto, los agentes sociales firmantes del Acuerdo Interprofesional de Cataluña reconocen que "la configuración de un nuevo modelo de competitividad responsable y sostenible requiere incorporar a los convenios colectivos aquellos ele-

mentos estratégicos que garanticen el desarrollo de la empresa o sector", por lo que trasciende el concepto de flexibilidad más allá de la gestión del tiempo, para incorporar elementos como la contratación y la ocupación, la movilidad y la polivalencia, la modificación en las condiciones de trabajo y el salario, entre otros.

El acuerdo catalán explica que "la negociación de la flexibilidad deberá tener en cuenta que "no hay una solución única, sino que cada caso deberá tener un tratamiento particular", teniendo siempre presente elementos de equilibrio, de garantía y eficacia, y en un contexto de participación de la representación legal de los trabajadores.

Destacan, en este punto, los criterios acordados respecto a la flexibilidad en los procesos de negociación para mantener o crear empleo entre los que se considera primordial el principio de que "los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los ajustes de ocupación".

Se recomienda también la preferencia para los nuevos contratos indefinidos por los trabajadores que hayan estado contratados temporalmente o subcontratados y el establecimiento de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de contratos temporales.

## Retribuciones variables

A este respecto las partes consideran que los contratos de relevo constituyen un instrumento apropiado para abordar renovaciones de plantilla y posibles reestructuraciones. Estiman que los contratos indefinidos a tiempo parcial pueden ser "una alternativa a la contratación temporal", y apuestan por introducir cláusulas que posibiliten la extinción del contrato cuando el trabajador alcance la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social.

En cuanto a la organización flexible del tiempo de trabajo patronal y sindicatos catalanes acuerdan que la negociación colectiva esta-

blecerá una regulación "en función de las necesidades de la actividad empresarial, especialmente en ciclos de diferente intensidad de la actividad y fluctuaciones en la demanda".

Regulación que puede realizarse mediante bolsas de horas anuales, determinación del máximo de horas flexibles, reglas de compensación, periodos de reorganización del tiempo de trabajo, o a través de jornadas mínimas y máximas diarias y su relación con las horas extraordinarias.

Importante es el tratamiento que el Acuerdo hace de los salarios, estableciendo que la negociación colectiva debe atender en mayor medida a las retribuciones variables, que "deben basarse en el cumplimiento de los objetivos de la empresa y son un factor de mejora de la productividad".

Por eso establece que deben "racionalizarse de manera negociada las condiciones económicas, suprimiendo modelos salariales obsoletos y determinados complementos improductivos".

Finalmente, resulta especialmente novedoso el reconocimiento de que el absentismo laboral es uno de los principales factores de preocupación para las empresas y los trabajadores, por "los perjuicios en los gastos directos e indirectos".

Para combatir este problema plantean cambios legislativos y una gestión más eficiente de los organismos competentes en la materia, proponiendo, entre otras actuaciones, la creación de un sistema de información integral que interrelacione a los médicos de atención primaria con el Institut Català y la homologación de los procedimientos médicos inspectores.