



Jesús Terciado, presidente de Cepyme y vicepresidente de CEOE. PABLO MORENO

La patronal se decanta por un pacto de mínimos y descuenta un decreto

R. P. C. Madrid

Tras las buenas sensaciones y el optimismo generado en las reuniones que mantuvieron el martes los líderes sindicales y patronales con el futuro presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, ayer llegó el momento de preparar la negociación. Y es aquí cuando empiezan los recelos sobre la posibilidad de alcanzar un gran pacto laboral.

El más claro al respecto fue ayer, Jesús Terciado, presidente de Cepyme, la parte de CEOE que representa a las pequeñas y medianas empresas. En el Foro Nueva Economía apostó por "alcanzar un consenso mínimo" con los sindicatos; ya que, en su opinión, los empresarios "temen" que será inevitable que el futuro Gobierno tome algunas decisiones inmediatas mediante decretos leyes, informa EP.

Estas declaraciones dan una pista del planteamiento general de negociación que se hacen patronal y sindicatos. En principio, los técnicos de estas organizaciones intentarán cerrar todos los acuerdos sobre los que ya están hablando como es el caso de los nuevos sistemas de solución extrajudicial de conflictos; la re-

organización de las mutuas y el absentismo; o el modelo de formación. Estas materias son menos espinosas y sobre ellas cuentan ya con muchos puntos de acuerdo.

Asimismo, patronal y sindicatos tienen avanzadas sus conversaciones para la prórroga de un pacto de rentas más allá del actual que existe hasta 2012. Este

MARIANO EN TWITTER

● "Tras las reuniones con sindicatos y empresarios, trabajamos por un acuerdo para la reforma laboral. Objetivo: crear empleo". Fue la primera y nada reveladora declaración de Rajoy ayer en Twitter. Se trata del segundo mensaje que ha lanzado a través de esa red social desde que ganó las elecciones.

asunto no está en la agenda marcada ayer por Rajoy pero los agentes sociales estarían interesados en ofrecérselo al próximo Gobierno como un activo más del consenso para intentar que las decisiones unilaterales del Ejecutivo mermen lo menos posible la autonomía de las partes en materia de negociación colecti-

va. Así lo resumió ayer el secretario general de UGT, Cándido Méndez, quien aseguró que "hay mimbres" para algunos puntos de entendimiento con la patronal, entre los que citó "un mejor funcionamiento de la negociación colectiva, la ultraactividad (prórroga automática de los convenios colectivos), mediación y arbitraje, moderación salarial y mejora de la productividad y el empleo".

Queda, por tanto, trabajar por aunar posturas en los temas más controvertidos que son el manejo de la flexibilidad interna de las empresas -dentro del capítulo de la negociación colectiva- y la contratación.

En este último punto las partes deberán hablar de la reordenación del número de contratos para reducirlos (hay más de cuarenta) y, si la patronal lo demanda, de las condiciones de los despidos. Si bien, parece que hay un consenso generalizado de no hacer de este asunto el meollo de la negociación. De no llegarse a un acuerdo en estos últimos asuntos, el Gobierno legislará sobre ellos. La cuenta atrás ha empezado y cuanto más acuerdos haya, más delgado será el decreto.

4 Intermediación. Para evitar la paradoja de que España sea el país que más paro genera y el que más vacantes deja sin ocupar, el PP propone eliminar las limitaciones impuestas a las empresas de trabajo temporal (ETT) para intermediar entre empresas y trabajadores. El objetivo es suprimir las barreras de la Ley de Contratos del Sector Público, en la que se le limitaba al Estado contratar los servicios de las ETT "salvo cuando se precise la puesta a disposición de personal con carácter eventual para la realización de encuestas, toma de datos y servicios análogos".

Pretende eliminar las barreras legales para que las ETT puedan intermediar entre empresas y trabajadores

5 Formación. Los populares consideran que los 4.000 millones que se dedican a formación en las empresas se pueden gestionar de manera más eficiente. Para ello, el PP propone un mínimo de veinte horas anuales de formación por trabajador y que estas se puedan acumular en una cuenta que acompañaría al trabajador durante su carrera para avalar su empleabilidad. Asimismo aboga por el modelo alemán de formación profesional para tratar de acabar con las elevadas cifras de desempleo juvenil. Este consiste en compaginar estudios con prácticas en empresas, que son a su vez las que costean la formación.