

CEOE y sindicatos pactan eliminar la prórroga automática de los convenios

Principio de acuerdo en materia de arbitraje, mutuas y absentismo, formación y días festivos

UGT y CC OO, dispuestas a aceptar el despido de 20 días sólo para las nuevas contrataciones

José María Triper

MADRID. "Muy hilvanados". Así definía ayer un destacado dirigente sindical el estado de los acuerdos entre los agentes sociales en materia de mediación y arbitraje, absentismo y mutuas, festivos y formación. Cuatro puntos destacados de la reforma laboral sobre los que un directivo de la patronal coincidía en afirmar que "las negociaciones están muy avanzadas, a falta sólo de cerrar algunos flecos".

Este sería el primer paquete de reformas para flexibilizar el mercado de trabajo que CEOE y sindicatos presentarían al nuevo Gobierno, presidido por Mariano Rajoy, antes del próximo 6 de enero, plazo marcado por el líder del Partido Popular. A ellos podría añadirse también un acuerdo en materia salarial sobre las bases de desindexación de las subidas salariales del IPC y vincular parte de las retribuciones a la productividad.

En este punto, en el que hay coincidencia entre las partes, la diferencia estriba en que los sindicatos exigen que se establezcan unos medidores de la productividad que se fijarian en cada convenio sectorial.

Dentro de los cuatro puntos en los que la negociación está a punto de cerrarse, en materia de mediación y arbitraje sindicatos y patronal están de acuerdo en institucionalizar esta figura de resolución de los conflictos laborales para evitar la judicialización, es decir, el recurso a los tribunales, en la negociación colectiva y, sobre todo, en la ultraactividad, fórmula por la que un convenio se prorroga automáticamente si no hay acuerdo entre los interlocutores sociales.

Dirigentes de la CEOE explican que "la voluntad de todos es impulsar el arbitraje y encomendar la mediación en los conflictos a una persona o ente independiente".

Importante es también el principio de acuerdo en materia de absentismo y mutuas de accidentes de trabajo, por el que se otorgaría poder a estas instituciones en materia de concesión de las altas y bajas laborales. A cambio, las centra-



Juan Rosell e Ignacio Fernández Toxo, durante un reciente encuentro en Madrid. ALBERTO MARTÍN

Las medidas del cambio

Principales puntos de debate en la negociación social

Mediación y arbitraje. Utilizar esta figura para la resolución de los conflictos laborales para evitar la judicialización en la negociación colectiva y evitar la ultraactividad en los convenios.

Mutuas y absentismo. Dotar de poder a las mutuas de accidentes de trabajo para conceder altas y bajas laborales. Los sindicatos se incorporarían a los órganos de control sin entrar en la gestión.

Traslado de Festivos. Traslado de la mayoría de los festivos a los lunes para evitar la pérdida de productividad. Se mantendrían inamovibles Navidad, Año Nuevo, Viernes Santo y el Día de la Hispanidad.

Salarios. Acuerdo en el principio de desindexar la subida salarial del IPC y vincula una parte a la productividad. Los sindicatos exigen que se fijen medidores concretos de productividad.

Coste del despido. Los sindicatos estarían dispuestos a asumir el contrato indefinido de 20 días por año trabajado pero sólo para las nuevas contrataciones. No aceptan la retroactividad.

les sindicales se incorporarían al sistema, no en la gestión de las mutuas, pero sí en los órganos de control de altas y bajas.

Aquí el planteamiento de la patronal incluye la petición al Ejecutivo de rebajar un punto o punto y medio las cotizaciones por enfermedad o accidentes laborales, como consecuencia de la presumible disminución del coste de las bajas.

Rebajar el coste del despido

Donde todo parece estar resuelto es en el traslado de los festivos a los lunes para mejorar la productividad, evitando el coste de los puentes como el pasado, del 6 y 8 de diciembre, que la parte empresarial estima en 1.200 millones de euros.

El punto más complicado de la negociación, y en el que existen mayores dificultades para cumplir con el plazo dado por Mariano Rajoy, es el de la reforma de la contratación y el abaratamiento del despido.

Responsables sindicales admiten que tanto CCOO como UGT estarían dispuestas a aceptar el contra-

to indefinido con una indemnización de 20 días por año trabajado, pero sin carácter retroactivo, es decir, sólo para las nuevas contrataciones, salvaguardando los derechos de los contratos actuales.

Si hay acuerdo en el principio general de apostar por el modelo austriaco para cambiar la actual indemnización por despido por un fondo de pensiones individualizado que el trabajador irá capitalizando a lo largo de su vida laboral.

También se intenta buscar un punto de encuentro sobre los llamados *minijobs* o empleos temporales para jóvenes con un salario de 400 euros mensuales y compatible con los estudios. Un modelo que en Alemania ha generado 4,6 millones

Las centrales piden
fijar unos medidores
de la productividad para
desvincular los salarios
de la variación del IPC

de puestos de trabajo y que, en palabras del presidente de la CEOE "hay que hacerlo", a pesar de reconocer que "es injusto, sí, pero tenemos que tratar de salir de la situación actual". Posición que no comparten las centrales sindicales, como ayer se encargó de puntualizar el secretario general de UGT, Cándido Méndez, para quien se trataría de crear un contrato basura más y, "por eso no estamos".

En lo que sí se mostraron ayer de acuerdo Rosell y Méndez es en "emplearse a fondo para alcanzar un acuerdo de reforma laboral" e intentar respetar el plazo marcado por Rajoy, aunque "sin esperar grandes titulares", en palabras del líder empresarial. Plazo que el secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, aseguraba desconocer, mientras advertía contra una "irrupción abrupta" del próximo Gobierno en la negociación social.

➤ Más información
relacionada con este tema en
www.economista.es