

## CEOE y sindicatos pactan reducir la temporalidad a cambio de salarios

Los agentes sociales reformarán la negociación colectiva antes de seis meses

MAR DÍAZ-VARELA - Madrid

LA VANGUARDIA, 10.02.10

Ahora sí, el diálogo social está en marcha. El acuerdo para el empleo y negociación colectiva 2010-2012 firmado ayer entre la patronal CEOE y los sindicatos CC.OO. y UGT supone el punto de partida para dar un vuelco a las relaciones laborales. Los agentes sociales han asumido el compromiso de negociar antes de seis meses la reforma de la negociación colectiva.

Para los empresarios el elemento más importante es la moderación salarial. Tal como se ha discutido en la junta directiva representa un cambio radical si se tiene en cuenta que hace un año y con inflación negativa los sindicatos no aceptaron un incremento salarial del 1%. "Se ha reconocido explícitamente que mantener salarios elevados no contribuye a incrementar la demanda, sino que por el contrario acelera el ajuste de costes de las empresas vía empleo", afirma un destacado dirigente empresarial.

A cambio, los empresarios han tenido que comprometerse a reducir la temporalidad. Esta es una de las principales reivindicaciones de los sindicatos y constituye uno de los principales problemas de nuestro mercado laboral a juicio de todos los expertos.

El acuerdo recoge explícitamente la reducción de la temporalidad injustificada. Para conseguirlo se promocionará la contratación indefinida, se fomentará el uso adecuado de la contratación temporal y se evitará el encadenamiento de contratos. Incluso se han comprometido a pactar cupos que definan el volumen de contratación temporal permitida, además de promocionar contratos de formación para los jóvenes y fomentar los fijos discontinuos y el contrato de relevo.

La importancia de este compromiso quedó en evidencia cuando se convirtió en uno de los elementos más delicados para obtener el apoyo de la junta directiva de la CEOE al documento. Los sindicatos quieren evitar mediante este compromiso que el crecimiento de empleo se canalice de nuevo vía contratos temporales.

El tercer elemento fundamental es el compromiso de modificar la negociación colectiva antes de seis meses. Esto supone una auténtica revolución en la organización de la patronal y de los sindicatos. Hay que tener en cuenta que hay organizaciones enteras que justifican su actividad en la negociación de convenios provinciales y en las actividades de formación ligadas a los mismos. Las organizaciones patronales y sindicales tienen que dar una salida a estas organizaciones y resolver sus problemas de financiación.

La estructura actual de la negociación colectiva es una herencia de la dictadura franquista que apenas ha tenido cambios en los últimos 34 años. En la anterior legislatura CC.OO. propuso al Gobierno que articulara una ley de representación sindical que resolviera la financiación de sindicatos y patronal. El presidente Zapatero se comprometió ante el

comité federal socialista a llevar al Parlamento los trabajos que se han realizado en esta dirección y darles forma de ley.

Directamente relacionada con este problema se encuentra la formación. Por esta razón es clave el acuerdo para reorientar las actividades formativas en la empresa y adaptarla a las necesidades de los trabajadores y la empresa.

En definitiva, el espíritu del acuerdo se podría resumir en una "flexiseguridad a la española". Más flexibilidad para la empresa a cambio de seguridad para los trabajadores.

Como ha afirmado el ministro de Trabajo, Celestino Corbacho, los avances que se puedan producir por esta vía son más eficaces que cualquier cambio en la legislación laboral. El ministro reconoció ayer que "esta semana ha sido un poco caótica" pero la situación se reconduce.

Zapatero anunció ayer que el Gobierno aprobará el viernes la prolongación de la ayuda de 426 euros a los parados de larga duración (200.000). La decisión afectará a los nuevos parados. Aquellos que han agotado su derecho tendrán que solicitar las ayudas que les correspondan en los servicios sociales autonómicos.

## LAS CLAVES

### SUBIDA SALARIAL

Los salarios moderarán su incremento a cambio de mantener y recuperar el empleo. Subirán hasta el 1% en el 2010. Para el 2011 será entre el

1% y el 2%. Para el 2012 entre el 1,5% y el 2,5%. Los convenios plurianuales ya firmados podrán adaptarse. Los convenios incluirán una cláusula de revisión salarial tomando como referencia la inflación real en todo el período.

#### CLÁUSULA DE DESCUELGO

Las empresas podrán pactar la no aplicación de este acuerdo. deberán cumplir tres requisitos. Por un lado, debe estar justificada esta decisión; deberá ser comunicada a las comisiones paritarias o mixtas, y, por último, en supuestos de conflicto entre trabajadores y empresas, serán los mecanismos de resolución de conflictos los que actúen. Además, las compañías deberán fijar los plazos para recuperar esos salarios que se han dejado de cobrar.

#### FLEXIBILIDAD

Antes de seis meses estará firmado un acuerdo para modificar la negociación colectiva y facilitar mayor flexibilidad en la organización interna de las empresas. Esto supone reorientar la formación y conceptos como la distribución de la jornada, la flexibilidad de horarios, reformular las categorías profesionales y facilitar la movilidad de los trabajadores.

#### PROTESTAS SINDICALES

El nuevo clima de diálogo entre la patronal y los sindicatos no supone que estos hayan renunciado a sus protestas contra el retraso de la edad de jubilación de 65 a 67 años. Los sindicatos han preparado protestas contra el aumento de la edad de jubilación en las capitales de provincia entre el 22 y el 26 de febrero.