

Los reproches entre Trabajo y la patronal elevan la tensión en el diálogo social

El vínculo entre la CEOE y el Gobierno se resiente también por el peso de otras organizaciones empresariales

GORKA R. PÉREZ
DANI CORDERO
Madrid / Barcelona

El diálogo social se ha enturbiado en las últimas semanas. Las aguas bajan revueltas por el enfrentamiento entre los representantes del empresariado y el Gobierno. Los dos máximos exponentes de esta desafección, la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo,

Yolanda Díaz, y el líder de la patronal española, Antonio Garamendi, entrelazan reproches que alejan paulatinamente la posibilidad de llegar a un acuerdo a tres con los sindicatos en las distintas negociaciones en las que se encuentran inmersos. Un campo de batalla que se ha extendido desde la reducción de la jornada laboral sin rebaja de salario hasta el reconocimiento de un asiento en la mesa a organizaciones empresariales alternativas a CEOE y Cepyme como Conpymes o Pimec.

“Las relaciones personales siguen siendo magníficas entre nosotros y mantengo que ojalá el clima de trabajo que tenemos los agentes sociales se trasladase al ámbito político”, reconoce, sin embargo, Fernando Luján, vicese-

cretario general de Política Sindical de UGT. En su opinión, la tensión que emana de las últimas intervenciones públicas nace de la lucha por imponer un relato sobre la verdadera situación de las negociaciones.

En los cinco meses de negociación que se acumulan desde la convocatoria de la primera mesa, los empresarios han planteado la necesidad de disponer de herramientas que les permitan una mayor flexibilidad a la hora de establecer la jornada de trabajo, para lo que han propuesto un aumento del tope máximo de 80 horas extraordinarias anuales que contempla actualmente la normativa. Una petición que no ha encontrado el acomodo en el seno del resto de las partes.

El Ministerio de Trabajo, tanto por boca de Yolanda Díaz, como del secretario de Estado de Trabajo, Joaquín Pérez Rey, ha recordado que el compromiso adquirido por reducir el tiempo de trabajo es con los ciudadanos —amparándose en el acuerdo de Gobierno de coalición—, y que este está por encima de cualquier otro posicionamiento. Pronunciamientos que desde CEOE y Cepyme han sido interpretados como amenazas. “Si no se quiere hablar de esas cosas, pues realmente saldrá la norma

El departamento de Díaz está molesto con las declaraciones de Garamendi

El líder de la CEOE interpreta como una amenaza la posición del ministerio

que tengan que sacar”, dijo este martes Garamendi en la clausura de la Asamblea General de la patronal madrileña CEIM, en la que también participó el presidente del PP, Alberto Núñez Feijóo.

Fuentes del departamento que dirige Yolanda Díaz señalan: “parece evidente que los empresarios de este país no están interesados en reducir la jornada”. Algo que “no quiere decir que no haya diálogo social”, aunque la falta de propuestas alternativas de la patronal “no se puede achacar a la falta de diálogo”, más bien “se debe a eventuales estrategias dilatorias o a no compartir el fondo de algunos asuntos”. Desde el departamento de Díaz se muestran molestos con las declaraciones públicas del líder de los em-

presarios. “En los últimos tiempos la patronal y muy en concreto el señor Garamendi, en lugar de hacer un análisis de las medidas que afectan a las empresas españolas, está más volcado en emitir juicios políticos. El último y quizá más desafortunado ejemplo es confiar el cambio de la reducción de jornada a una próxima mayoría de gobierno, algo que excede las atribuciones de un responsable empresarial”, indican.

Al margen del distanciamiento entre el Gobierno y los empresarios por postulados laborales, los golpes que más han castigado el vínculo entre ambas partes han llegado a través de la entrada de nuevas organizaciones empresariales en los círculos de representación. El último se conoció este martes, cuando Industria comunicó a Conpymes que tendrá una de las vocalías del Consejo Estatal de la Pyme y del Observatorio Estatal de la Morosidad Privada, consolidando el cambio normativo aprobado en abril pasado. Otra medida controvertida para el entorno empresarial fue la decisión por parte del Ejecutivo de reformar la composición del Consejo Económico y Social (CES), para incorporar a su escaño a Pimec, la patronal catalana de las pymes.



Los firmantes del acuerdo contra la discriminación laboral del colectivo LGTBI, ayer en Madrid. SANTI BURGOS

La lucha contra la discriminación laboral del colectivo LGTBI acerca a empresarios y sindicatos

EMILIO SÁNCHEZ HIDALGO
Madrid

Yolanda Díaz por el Ministerio de Trabajo, Pepe Álvarez por UGT y Unai Sordo por CC OO. Los tres máximos representantes de cada una de estas instituciones firma-

ron ayer el acuerdo contra la discriminación laboral del colectivo LGTBI en el trabajo, el primer pacto del diálogo social en más de un año en el que participan las patronales. Sin embargo, los líderes de CEOE y Cepyme, Antonio Garamendi y Gerardo Cuerva, no

han asistieron al acto. CEOE justifica su ausencia por “incompatibilidad de agenda”, dado que Garamendi era ponente en un acto en Bilbao. Cepyme fue más clara: “Asistimos a la firma por lealtad a la mesa de negociación que ha habido sobre este tema, por eso

van los negociadores implicados. Pero creemos que estamos en medio de una negociación muy importante como es la reducción de jornada en la que no se está teniendo en cuenta en absoluto a las empresas”.

Ambas patronales se han visto representadas en la firma por

miembros de menor rango en un momento de extrema tensión, con constantes reproches cruzados entre Garamendi y Díaz. Trabajo ha dado un ultimátum a las patronales para que hagan sus aportaciones sobre cómo reducir la jornada o lo hará en breve solo con los sindicatos.

El texto presentado ayer es un desarrollo reglamentario de la *ley trans*: establece que los convenios colectivos deberán contemplar cláusulas específicas de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI; precisa que las empresas deberán impartir formación para evitar la discriminación del colectivo en entrevistas y ascensos; fija la inclusión de un protocolo frente al acoso y la violencia; que “se promoverá” la “heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos”; y contempla medidas específicas para fomentar la integración del colectivo trans, el que más discriminación laboral sufre. Este conjunto de políticas debe aplicarse de forma obligatoria en las compañías con más de 50 empleados, pero puede interpellar a muchas otras de menor tamaño, ya que ha de trasladarse a todos los convenios.

“Sabemos que el mundo de la empresa, el mundo del trabajo, está plagado de discriminaciones. Pero hoy nos damos la mano para dar un paso adelante y luchar contra ellas. Es uno de los mejores acuerdos posibles, que refleja una de las mejores Españas que podemos tener”, dijo Díaz, que catalogó el reglamento aprobado como “la primera norma en el mundo que vela por los derechos de las personas LGTBI en la empresa”.