

ECONOMÍA / POLÍTICA

La patronal pide al próximo Gobierno carta blanca en el contrato temporal

PROPUESTA LABORAL DE LA CEOE A LOS PARTIDOS POLÍTICOS/ Los empresarios quieren eliminar los límites al contrato temporal, la obligación de convertirlo en indefinido y suprimir el periodo de prueba.

M.Valverde. Madrid

El presidente de la patronal CEOE, Juan Rosell, dijo el martes que "está claro que la digitalización y también el empleo...el empleo fijo, seguro, aquel que teníamos, es un concepto del siglo XIX, en el XXI habrá que ganárselo todos los días". Rosell no hablaba a humo de pajas. De hecho, la patronal va a pedir al futuro Gobierno que prepare el terreno para un trabajo más flexible y más barato que ahora.

En sus *Propuestas laborales para el crecimiento de la economía española*, CEOE pide carta blanca para las empresas para dar toda la flexibilidad posible a la contratación temporal. Así, y entre otras cosas, la patronal propone "eliminar" el límite de tres años de duración para el contrato por obra o servicios determinados, y "permitir cuantas prórrogas sean precisas en el contrato eventual". O, incluso, a través de la negociación colectiva, establecer un contrato eventual de 3 a 5 años de duración, "ligado al ciclo de vida del producto o servicio", mientras la tasa de desempleo en España sea superior al 15% de la población activa.

Dentro del convenio también, los empresarios plantean determinar las causas generales que "justificarían la contratación temporal, de forma que no sea preciso acreditarla en cada caso individual". Es decir que, en cada caso, se "presumirían que concurren las causas de dicha temporalidad".

Temporal e indefinido

Otra alternativa que plantea CEOE en este terreno es suprimir la obligación de la empresa de convertir un contrato temporal en indefinido cuando el trabajador haya superado los dos años de eventualidad, dentro de un periodo máximo de dos años y medio en la empresa, mediante dos o más contratos temporales. Es decir, un trabajo temporal sin límite.

En último caso, la patronal pide que se simplifique la conversión del contrato temporal en indefinido. Explica en el documento su defensa de las

El despido más barato en todos los casos

La petición de la patronal al próximo Gobierno de que facilite más la contratación temporal a las empresas se complementa con la demanda de que la indemnización por despido "se unifique con independencia de su causa, salvo en los supuestos de nulidad por violación de derechos fundamentales". Es decir, que CEOE pide que en todos los despidos, procedentes e improcedentes, el trabajador reciba la indemnización mínima contemplada por la ley para el trabajo indefinido: veinte días de trabajo por año hasta una cuantía máxima equivalente a un año de salario. En todos los casos, salvo que el despido sea nulo porque el empresario ha agredido los derechos fundamentales de la persona. Es decir, por causas como la ideología, la raza, la religión, el derecho a estar afiliado a un sindicato, la dignidad o causas similares.

diferentes propuestas de contrato temporal "como fórmula de gestión flexible de personal y válvula de escape a la rigidez y conflictividad de la extinción/modificación de los contratos indefinidos". Todo ello "pese a que las empresas son conscientes de las ventajas de contar con plantillas estables y formadas".

En este contexto, los empresarios llaman al futuro Gobierno a distinguir entre distintos modelos de empleo temporal: "El necesario, que debe preservarse para mantener una adecuada gestión empresarial". Además, el trabajo temporal, "que no es estrictamente necesario, pero sí ajustado a la normativa, que debería poder canalizarse hacia otras fórmulas que ofrezcan más estabilidad, pero preser-

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

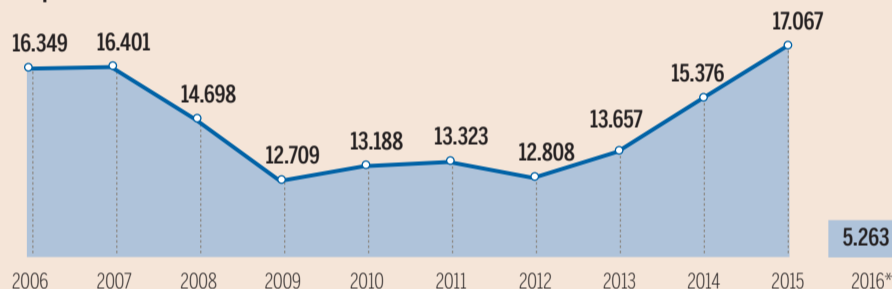
En miles de trabajadores.

* De enero a abril.

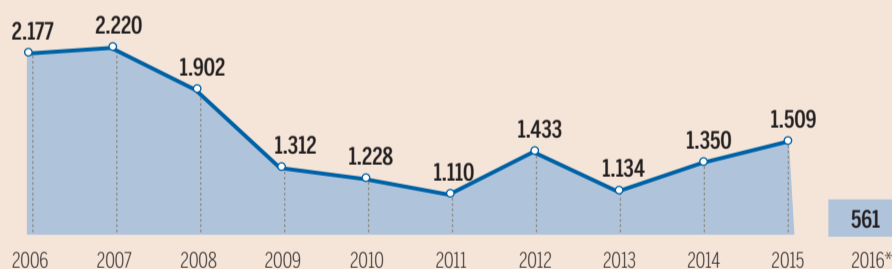
> TOTAL



> Temporales



> Indefinidos



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Infografía Expansión

La patronal demanda "cuantas prórrogas sean necesarias" en la utilización del contrato eventual

CEOE sostiene que para crear empleo es "imprescindible más flexibilidad legal y seguridad jurídica"

vando la capacidad de adaptación de las empresas". No obstante, pese al riesgo de malas prácticas en este tipo de contrato, "alerta de la temporalidad abusiva o fraudulenta, que sin duda es rechazable".

Relacionado con el empleo temporal, la patronal plantea "eliminar o aumentar los pe-

riodos máximos legales del periodo de prueba [del contrato]. Con carácter general, el Estatuto de los Trabajadores establece los siguientes periodos de prueba, si no se han pactado en convenio: no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco empleados el periodo de prueba no podrá superar tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Incluso, la CEOE pretende "mayor seguridad" para el empresario en alargar el periodo de prueba cuanto estimen necesario y, por tanto, la temporalidad del empleo. Por eso, CEOE quiere que el periodo de prueba dure hasta garantizar "la adecuación del

trabajador a la demanda de sus cualificaciones en la organización de la empresa". Un criterio que estimula la arbitrariedad del empleador en esta cuestión.

Pese a éstas y otras propuestas que chocan claramente con los sindicatos, la patronal "apuesta claramente por el diálogo social para su implementación en el ámbito de la negociación colectiva y los acuerdos, en todos los niveles y ámbitos". CEOE planteará al próximo Gobierno que si quiere prolongar la recuperación de la economía y la creación de empleo, después de las "importantes" reformas de la legislatura pasada, "es imprescindible que la legislación española se mueva en una doble línea: seguridad jurídica y flexibilidad".

El 54% de los ocupados a tiempo parcial quiere jornada completa

P.C. Madrid

Durante los últimos años, el número de ocupados a tiempo parcial ha ido creciendo paulatinamente, incluso en los momentos en los que cada año se destruían más de un millón de empleos a jornada completa. De esta forma, de los 2.810.000 trabajadores a tiempo parcial que hay en España, el 54% preferiría acceder a un empleo a jornada completa, de acuerdo con los datos publicados ayer por la agencia estadística comunitaria, Eurostat.

Esta es la tercera cifra más elevada de la Unión Europea, sólo por detrás de Grecia (71,8%) y de Chipre (68%). De hecho, la tónica que impera en Europa es que la intensidad del trabajo a tiempo parcial sea mayor pero la amplia mayoría de quienes se encuentran en esta situación lo hacen voluntariamente, porque prefieren trabajar menos horas. En concreto, en la Unión Europea el 20,3% de los ocupados lo está a tiempo parcial (frente al 15,7% en España), pero sólo el 22,4% preferirían trabajar a jornada completa, bastantes menos que la mitad que en España.

Estos datos significan que España tiene un 8,5% de sus ocupados subempleados (esto es, que podrían y querrían trabajar más horas), por sólo un 4,6% en el conjunto de Europa. De nuevo, esta es una de las cifras más altas, sólo superada por Chipre (9,2%).

Subempleo y paro

Por otra parte, cuando se contabiliza una tasa de paro "en sentido amplio", España ocupa el primer lugar en el ranking europeo. Este concepto, que en Estados Unidos se conoce como Unemployment 6, añade a la cifra tradicional a los desanimados, a quienes no buscan empleo y a quienes están ocupados a tiempo parcial de forma involuntaria. Con ello, el desempleo "en sentido amplio" ascendería al 33,3% de la población activa. Esta cifra es prácticamente el doble que en los grandes países de la Unión Europea, donde oscila entre el 10% (Alemania) y el 20% (Francia). Sin embargo, el desempleo "en sentido amplio" se dispara en Italia, donde el 13% de la población activa está disponible para trabajar pero no busca empleo.