



El presidente de la patronal CEOE, Antonio Garamendi, el pasado viernes en Sanxenxo (Pontevedra). / REATRIZ CISCAR (EP)

## La patronal busca alternativas al veto de Trabajo a la temporalidad laboral

La CEOE muestra su oposición y cree que se pueden dar soluciones que no lastren el empleo

ANTONIO MAQUEDA GÓRKA R. PÉREZ, Madrid  
El Ministerio de Trabajo ha lanzado una propuesta para limitar la contratación temporal. El documento encontró ayer la oposición frontal de todas las asociaciones empresariales reunidas en la comisión de diálogo social de CEOE. En esta cita hubo respuestas airadas al plan de Trabajo, sobre todo de sectores como la agricultura, muy perjudicados. Sin embargo, según explican diversos asistentes, en la reunión se concluyó que la patronal debe ofrecer alternativas que eviten el daño al tejido productivo que entrañaría la propuesta del ministerio.

"Intentaremos articular soluciones en línea con lo que pide Bruselas, que no sean nocivas para el empleo y teniendo en cuenta que no es fácil con tanta diversidad de sectores", explica una fuente de la reunión. Y añade que por delante tendrá que ir el sector público, que saca al privado 12 puntos de temporalidad.

Europa exige reducir la elevada temporalidad. Y la patronal identifica que una parte importante se debe al abuso de la Administración española, con tasas muy superiores a las de cualquier otro país. También sostiene que otra parte se origina en la composición sectorial de la economía, con un alto peso de actividades estacionales: por ejemplo, la hostelería española se dispara en verano. E influyen los problemas del sistema educativo. Dicho esto, admiten que se pueden tomar medidas razonables y que no supongan un lastre para la actividad. En la reunión se sugirió, por ejemplo, la posibilidad de establecer por sectores un porcentaje máximo de

contratación de temporales. Según la propuesta de Trabajo, el contrato temporal solo podrá usarse para puntas de producción o para sustituir a un trabajador, pero no para una actividad propia, nunca más de un año y pasarán a ser indefinidos pasados 24 meses de su contratación en un periodo máximo de 30 meses.

No se podrá emplear para temporadas o campañas y en su lugar se emplaza al uso del fijo discontinuo. También se suprime el contrato de obra y servicio. Y el despido será nulo si se declara que hubo uso fraudulento. En definitiva, según apuntan los empresarios, brinda más protección al temporal que al indefinido.

### 2.000 páginas de críticas

La CEOE ha recibido más de 2.000 páginas con críticas a la propuesta en las que se señala cómo afectará a los sectores. En las conversaciones de este periódico con las asociaciones, las dudas planteadas han sido muchas y variadas. Así, la agricultura tiene serias dificultades para contratar gente que no sea extranjera y la traen para unos meses, por lo que duda sobre el uso de los contratos fijos discontinuos. Las bodas en la hostelería, ¿son una punta de trabajo o actividad propia? En un sector sin precariedad como el automóvil, ¿qué sucede cuando se lanza un coche y precisan temporales para montar la nueva cadena de montaje? ¿Qué ocurre con la campaña de navidad o rebajas en el comercio? En las grandes superficies es habitual la promoción puntual de un producto determinado, recuerdan. En la formación en línea, los profesores son contratados por horas o días,

### Rechazo de la hostelería y la agricultura

El encaje del nuevo modelo de contratación supondría para algunos sectores una transformación forzosa que no están dispuestos a llevar a cabo. Es el caso de la hostelería, donde aseguran que **prever los recursos de personal necesarios para cubrir una campaña no es una ciencia exacta. "Mientras que el sector hotelero vacacional suele poder planificar sus ocupaciones con cierta anticipación, en la restauración no ocurre lo mismo. Establecer un sistema forzoso de fijos discontinuos no puede ser obligatorio", advierte Emilio Gallego, secretario general de la patronal Hostelería de España.**

Las discrepancias que emergen desde la hostelería entroncan con las del campo. Según indican fuentes representativas del sector agrario, "el campo no se puede permitir hacer fijos a todos los trabajadores, ni siquiera bajo la modalidad del contrato fijo discontinuo". Como también señalaban desde el sector hostelero, en la agricultura y en el campo "no se puede predecir milimétricamente la actividad, y hay que estar ajustando continuamente las cargas laborales y su distribución a lo largo del tiempo", apuntan.

También es habitual utilizar el contrato de obra y servicio en la construcción, consultoría, ingeniería o para crear una web.

"La mitad de los trabajadores no tiene formación profesional o universitaria, de modo que su única vía de acceso al mercado laboral es la experiencia. El 79% de las conversiones de temporal a indefinido son de personal no formado. El contrato temporal es su puerta de entrada y su limitación dificultaría que acumulen experiencia", dice Luis Pérez, de Randstad.

Por otra parte, la conversión obligatoria de temporal a fijo no solo se ciñe a la persona que ha estado 24 meses. También al puesto que ha estado 24 meses ocupado por contratos temporales. Esto representaría un quebradero de cabeza para Recursos Humanos, que tendría que vigilar que no aumenten los puestos, explican.

Fuentes de Trabajo aclaran que el documento "está sometido al diálogo social y no es una propuesta cerrada". También confrontan las ideas deslizadas por algunos sectores en cuanto a la imprevisibilidad: "Cuando las empresas contratan a camareros para atender terrazas de verano no están ante necesidades temporales, porque abren todos los veranos, por lo que la necesidad de contar con esa parte de la plantilla es cíclica. Otra cosa es que haya variaciones de actividades, y eso se contempla en el apartado de las razones organizativas", señalan. Además, aseguran que, a pesar de la exposición del sector productivo a los trabajos estacionales o de campaña, "esto no está reñido con moldes contractuales estables y flexibles a la vez".

## Escrivá avanza que limitará en breve la rotación de contratos

G. R. P., Madrid

Desde que la última prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) entró en vigor el pasado 1 de junio —se extenderá hasta el 30 de septiembre—, 10.000 trabajadores abandonan a diario esta suspensión eventual para reincorporarse a su puesto de trabajo. Así lo anunció ayer el ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, en una entrevista en el programa *Espejo Público* de Antena 3. Escrivá también se felicitó por el crecimiento en el número de afiliaciones que se está produciendo en junio y estimó que se alcanzarán las 150.000 nuevas altas a finales de mes. Además, volvió a recordar que está afinando un sistema de desincentivos para combatir la temporalidad abusiva.

Los regresos continuados de los trabajadores en ERTE a sus puestos se están produciendo, en opinión del ministro, por los estímulos que ofrece en materia de bonificaciones a la Seguridad Social el último texto acordado para el mantenimiento de este mecanismo por la covid. "Ante situaciones de cierta incertidumbre sobre cuál va a ser la demanda, que las empresas sepan que, cuando activan a un trabajador de aquí a septiembre, este va a tener una exoneración altísima de cotizaciones, es un impulso adicional. Tenemos la impresión de que esto está generando la aceleración de la actividad", explicó Escrivá.

### Habrá desincentivos

"Somos el segundo país de Europa, tras Holanda, que ha activado más trabajadores en ERTE", incidió Escrivá, quien, además, señaló que en mayo la media diaria de los empleados que volvieron a sus puestos fue tan solo de "3.000 o 4.000". De esas 150.000 nuevas altas que se pronostican para junio, Escrivá estima que unos 50.000 pertenecen a la hostelería y el resto a los demás sectores, entre los que destacan la educación y las actividades manufactureras.

Consultado acerca de las medidas que se encuentran desarrollando en estos momentos su departamento para luchar contra la temporalidad, Escrivá señaló: "Estamos a punto de poner en marcha la nueva medida". Esta, añadió, tendrá forma de desincentivos para que las empresas no utilicen abusivamente este tipo de contrataciones. Para acabar "con esta cultura de rotación extraordinaria", adelantó que trabajan en "generar desincentivos a esta enorme rotación, que a veces tiene un elemento espurio por dejar de cotizar un fin de semana o unos días".