

Reforma laboral Trabajo propone limitar la contratación temporal al 15% de la plantilla como máximo

Díaz discute un texto que aúna propuestas de patronal y sindicatos

El contrato fijo de obra estará entre los indefinidos

R. PASCUAL
MADRID

El Ministerio de Trabajo entregó ayer una nueva propuesta para la parte de la próxima reforma laboral relativa a la contratación. En dicho documento, el departamento que dirige Yolanda Díaz ha recogido propuestas de las dos partes negociadoras (patronal y sindicatos), además de las suyas propias.

En esta nueva propuesta se pone sobre la mesa una medida novedosa para luchar contra el abuso de la contratación temporal, que consiste en impedir que los contratos eventuales se hagan a más del 15% de la plantilla. Limitando así la temporalidad a este porcentaje como máximo en cada compañía, según informó ayer el sindicato UGT al término de la reunión de la mesa del diálogo social para la modernización del mercado de trabajo.

El Gobierno también habría recogido en este nuevo texto una propuesta de UGT —según precisó esta central— que incluye una modificación de la disposición adicional tercera del Estatuto de los Trabajadores para que el contrato fijo de obra en el sector de la construcción

pueda encajar dentro de los futuros supuestos de contratación indefinida. Este cambio permitiría la eliminación del contrato temporal de obra y servicio, tal y como persigue Trabajo.

Otra novedad del texto conocido ayer que también tendría que ver con futura batalla contra la temporalidad —y que en este caso habría partido de los intereses patronales— es la incorporación de una nueva regulación de las empresas de trabajo temporal (ETT). Esta futura legislación que se negocia ahora permitiría a estas compañías la celebración de contratos de puesta a disposición para trabajos temporales siempre que la relación laboral de la persona cedida sea indefinida con la ETT.

Recientemente, el CEO mundial del Grupo Adecco, Alain Dehaze visitó España y planteó esta posibilidad en una reunión que mantuvo con miembros del Ejecutivo.

En cuanto a los contratos formativos, la última propuesta del Ejecutivo mantiene la propuesta sindical de un doble modelo. Por un lado, se mantendría el contrato de formación dual en las empresas durante un pe-



Yolanda Díaz, ministra de Trabajo y Economía Social, durante una comparecencia tras un Consejo de Ministros. EFE

riodo máximo de dos años y con un máximo de trabajo efectivo del 65% en el primer año y del 85% en el segundo. Estos contratos deberán formar parte de un programa formativo individual de las compañías.

La segunda parte de este modelo estaría formada por los contratos formativos para la obtención de prácticas en empresas. Estos se podrán concertar por periodos de entre tres meses y un año de duración como máximo; y estarán dirigidos

a personas que hayan finalizado sus estudios en los últimos tres años, aunque en el caso de las personas con discapacidad se podrá extender a cinco años.

La mesa negocia que las ETT puedan tener trabajadores fijos para cederlos

En esta reunión, UGT volvió a pedir al Ejecutivo, tal y como dijo que haría, la derogación de la disposición adicional 16 y 17 del Estatuto de los Trabajadores que, desde la última reforma laboral del Gobierno del PP en 2012 permite hacer despidos colectivos al personal laboral de las Administraciones públicas. Si bien el sindicato informó de la "incomprensible" negativa de Trabajo a abordar este asunto.

El mecanismo que sustituirá a los ERTE

Los negociadores del Gobierno también propusieron ayer una nueva definición del nuevo mecanismo de sostenibilidad del empleo (MSE) como sustitución estructural de los expedientes de regulación de empleo temporal (ERTE) popularizados en la pandemia. Se permitiría que las empresas pudieran acudir a este instrumento por necesidades de recualificación de los trabajadores y por una transición profesional hacia nuevos empleos. Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) también podrán justificar la adopción de este mecanismo y se prohibirán nuevas contrataciones, horas extra o externalización mientras dure el MSE. Las compañías deberán mantener el empleo y formar a su plantilla.