



Economía

Los sindicatos exigen que los contratos sean por defecto a jornada completa

Buscan emular la fórmula de la reforma laboral que restringió las contrataciones temporales | Plantean consolidar en la jornada la media de horas complementarias que se realicen al año

Noelia Casado MADRID.

Ante la derrota de la reducción de la jornada laboral de 37,5 horas y con la modificación del registro de jornada en el aire, CCOO y UGT se marcan el objetivo de impulsar una reforma laboral que haga que los contratos sean a tiempo completo por defecto y reservar la jornada a tiempo parcial a supuestos muy concretos, como se hizo en 2022 con las contrataciones temporales.

Los dos principales sindicatos quieren que las compañías justifiquen por qué necesitan o quieren incorporar a una persona por un número de horas inferior a la jornada completa pactada para ese sector o empresa. Su objetivo es evitar el “abuso” que entienden que se produce con las horas complementarias, el tiempo que trabajan fuera de su horario habitual en función de las demandas de la empresa.

“Existe un modelo que se está convirtiendo en la figura para disponer de forma arbitraria de la flexibilidad para parcializar el tiempo de trabajo mediante estos contratos. Se utiliza el contrato a tiempo parcial para tener una disponibilidad que queda al arbitrio de una de las partes [la empresa]” denunció en la presentación de esta propuesta el secretario de Acción Sindical de CCOO, Javier Pacheco.

Los representantes de los trabajadores entienden que esta vía de “causalizar” el uso del contrato a tiempo parcial contribuirá a que solo los trabajadores que quieran trabajar menos horas estén sujetos a este tiempo de jornadas. Según la última Encuesta de Población Activa (EPA) el 44% de las personas que trabajan a tiempo parcial porque no han podido encontrar un empleo a jornada completa (1,3 millones de los que casi un 73% son mujeres).

Desde la última reforma laboral, ya se presume que todos los contratos son de duración indefinida, por lo que de materializarse este giro, implicaría que todos pasarían a ser fijos y a jornada completa, a no ser que se dieran una serie de condiciones que permitieran limitarlo a un periodo concreto o concertar una jornada inferior a la máxima. Un cambio que reduciría a mínimos la flexibilidad de cara a las empresas.

Actualmente, el Estatuto de los Trabajadores permite que se firme un contrato parcial siempre que se pacte un número de horas inferior a las que desarrolle un trabajador a tiempo completo en esa misma em-



El secretario general de CCOO, Unai Sordo, y el homólogo de UGT, Pepe Álvarez. EUROPA PRESS

Argumentar los ceses en periodo de prueba

Los representantes de los trabajadores abordan el aumento que se ha registrado en las extinciones de contratos durante el periodo de prueba y proponen que las empresas tengan que argumentar las causas que les llevan a adoptar la decisión. El Estatuto de los Trabajadores da un plazo de seis meses para titulados y dos meses para el resto de asalariados en los que tanto la empresa como el trabajador pueden romper la relación laboral sin especificar el motivo ni tener que dar un preaviso. Este margen no había supuesto un problema hasta que se extendió el uso del contrato indefinido frente al de carácter temporal por la reforma laboral de 2022. Desde entonces, este tipo de ceses se han incrementado.

presa y que se haga un acuerdo de horas complementarias, un tiempo adicional a la jornada habitual en el que la empresa podrá requerir que trabaje y que los convenios colectivos pueden ampliar hasta el 75% de la jornada recogida en el contrato de trabajo.

Estos trabajadores no pueden realizar horas extraordinarias, por lo que esta es la vía prevista para atender las necesidades de flexibilidad de las empresas. Un margen que los sindicatos interpretan que da lugar a una situación de precariedad por parte de las trabajadoras, en tanto que no es tan habitual que los convenios recojan un pago mayor que la hora ordinaria como en el caso de las horas extras. Además, estos empleados no tienen garantías de que vayan a trabajar estas horas.

Es por ello que apuestan por que se obligue a las empresas a convertir a tiempo completo los contratos de las personas que el año anterior hicieran más de un 80% de la jornada completa, al sumar las horas complementarias al tiempo de trabajo recogido en el contrato parcial. También abogan por que estos profesionales tengan prioridad cuando surjan vacantes a tiempo completo dentro de

la misma compañía cuando acumulen seis meses de antigüedad, como ya se pensó en la última reforma para los empleados fijos discontinuos.

Las centrales sindicales plantean así poner en el 80% de la jornada máxima de cada empresa la frontera entre los contratos parciales y a tiempo completo. En el caso de los trabajadores que realizan menos horas, proponen que puedan con-

Quieren que todos los acuerdos que superen el 80% del tiempo completo sean transformados

solidar como parte de su jornada la media de horas complementarias que hicieran el año anterior.

Así mismo proponen ampliar de tres a siete días el preaviso que tiene que dar la empresa para cancelar las horas complementarias que ya hubieran solicitado trabajar y permitir que el trabajador pueda romper el pacto de estas horas transcurrido un año.

El documento planteado por los sindicatos esboza una reforma laboral que iría más allá del marco pactado con los representantes de las empresas y el Gobierno en 2022 con el fin de atajar gran parte de la brecha salarial de género, que en gran parte viene determinada por los sectores en los que se emplean las mujeres y la jornada que tienen. Si bien, aborda otros aspectos que fueron dejados intencionalmente de lado, como la reforma de la indemnización por despido.

“Tenemos que sacar de las relaciones laborales el elemento más precarizante, que es el contrato a tiempo parcial y que se ha convertido en una herramienta con la que se está abusando de las personas trabajadoras. Las horas complementarias son un elemento de dominio y pseudoexplotación y que alimentan la jornada artificialmente en función de lo dúctil que sea la persona trabajadora” argumentó el vicesecretario general de Política Sindical de UGT, Fernando Luján.

Su idea es trasladar esta cuestión a las reivindicaciones sindicales que cobrarán foco con el 1 de Mayo y también, al Ministerio de Trabajo.