



El líder de CC.OO, Unai Sordo, la vicepresidenta y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz y el líder de UGT, Pepe Álvarez // EP

Díaz ofrece mínimas bonificaciones para compensar el recorte de jornada

► Se ciñen a un contrato por empresa y sólo durante el primer año de vigencia

GONZALO VELARDE / SUSANA ALCELAY MADRID

El marco de bonificaciones a la contratación que propone el Gobierno para tratar de atraer a la CEOE a un acuerdo sobre la reducción de jornada a 37,5 horas es insuficiente para convencer a los empresarios, que siguen demandando que el tiempo de trabajo se mantenga como una de las materias a tratar dentro del marco de la negociación colectiva entre patronal y sindicatos. Pese a las dos novedades incorporadas en la última oferta presentada en el día de ayer por el Ministerio de Trabajo, ampliar el radio de la bonificación a la conversión de contratos fijos parciales en tiempo completo y un régimen diferenciado de control horario en función del sector productivo, el detalle de los requisitos para beneficiarse de estas exenciones parciales en el pago de cotizaciones no evitarán que las empresas que se acojan a ellas acaben incurriendo en mayores gastos.

Según el detalle de la propuesta presentada por el departamento que dirige Yolanda Díaz al que ha tenido acceso ABC son varios los aspectos que limitan a ojos de la patronal el alcance de las ayudas con las que se pretende convencer a la patronal para que suscriba un acuerdo tripartito. De entrada las

bonificaciones se ciñen a un nuevo contrato indefinido o conversión de un fijo parcial a tiempo completo por empresa o autónomo con empleado a cargo. Además, sólo se podrá disfrutar de la bonificación durante el primer año de vigencia del contrato, mientras que la medida planteada exige mantener al trabajador durante un periodo mínimo de tres años, como garantía para el «incremento del empleo neto».

Además, el Gobierno especifica en la propuesta que sólo se podrá acceder al marco de bonificaciones -tanto de los nuevos contratos como de las conversiones- durante los primeros seis meses tras la entrada en vigor por ley de la jornada laboral de 37,5 horas.

Escaso ahorro

Fuentes de la patronal consultadas por ABC advierten además de dos aspectos sobre la propuesta que aminorarían el efecto de la bonificación. El primero es el hecho de que en los nuevos contratos indefinidos a tiempo parcial para acceder a la bonificación deberán superar el 50% de la jornada a tiempo completo (un mínimo de 18,75 horas semanales) y la bonificación se reducirá en proporción a la parcialidad. Es decir, si la jornada parcial es del 51% del total, la bonificación apli-

cable será reducida en la cuantía proporcional del restante (49%). Además, está por ver el nivel de la cuantía de la reducción en la cotización ya que el texto no recoge cifras concretas y el propio secretario de Estado de Trabajo, Joaquín Pérez Rey, señaló al término de la última reunión que espera propuestas de las organizaciones empresariales y sindicales sobre las horquillas de las cuantías de la bonificación.

Además, sobre la conversión de contratos fijos parciales en tiempo completo la bonificación se aplicará en proporción al tiempo que resulte de la ampliación de jornada. Es decir, si el contrato es, por ejemplo, de 30 horas semanales, la bonificación en la conversión de la nueva jornada a tiempo completo (37,5 horas), sería sólo sobre la diferencia de 7,5 horas.

En este sentido, advierte el presidente de ATA Lorenzo Amor en conversaciones con ABC que las medidas son insuficiente pese a estar dirigidas a empresas de menos de diez trabajadores. Argumenta que por el alza de costes ya «se está destruyendo empleo en empresas de uno a dos trabajadores con una caída interanual del -0,4%». Y señala que el empleo en microempresas se mantiene plano perdiendo peso las microempresas sobre el total del empleo: «En 2019 representaban el 21,6% del empleo total, en 2024, el 19%» explica el también vicepresidente de la CEOE asegurando que «la reducción de jornada será la puntilla para las empresas y autónomos de uno y dos trabajadores» y tendrá «un impacto residual» en las grandes compañías.

La CEOE rechaza la nueva oferta de Trabajo e insiste en que no compensa el aumento de costes que genera la norma