

La reforma laboral triplicará los 'falsos' indefinidos

Los fijos discontinuos
superarán el millón

El modo en que la recién convalidada reforma laboral impulsa la polémica contratación fija discontinua aboca a que este régimen de trabajo, prácticamente idéntico al temporal, triplique sus niveles actuales. **PÁG. 26**

Economía Vía libre de la Cámara Baja a la nueva legislación del mercado de trabajo

La reforma laboral triplicará el total de 'falsos' asalariados indefinidos

La norma ya convalidada propicia el auge de los polémicos contratos fijos discontinuos

La previsible rebaja de la temporalidad se producirá en términos meramente estadísticos

I. Flores MADRID.

Una de las líneas maestras de la recién convalidada reforma laboral pasa por la reducción de la temporalidad, aunque solo sea en términos puramente estadísticos. El Gobierno tiene prisa por demostrar ese efecto y llegó al extremo de asegurar que el fenómeno ya se produjo el pasado enero, pese a que la reforma acumulaba entonces poco más de un mes en vigor. Lo cierto es que detrás de esas reducciones, que serán frecuentes en los próximos trimestres, se esconde el impulso que experimentará la polémica figura de los contratos fijos discontinuos, cuyo número está en vías de triplicarse sobre su nivel actual.

Dicho régimen laboral permitirá que más de un millón de asalariados no sean registrados como temporales, pese a que sus condiciones reales de trabajo serán en la práctica idénticas a quienes sí se sujetan, oficialmente, a un contrato de ese tipo.

Los fijos discontinuos son considerados indefinidos gracias a que la vinculación con su empleador carece de una fecha de término establecida de antemano. Se puede afirmar, sin embargo, que *de facto* son trabajadores temporales ya que desempeñan su labor estacionalmente, solo unos meses al año, sin actividad durante la mayor parte del ejercicio. Es este último, además, un periodo en el que tienen derecho a cobrar la parte proporcional de su prestación por desempleo que ahora, además, se encarecerá.

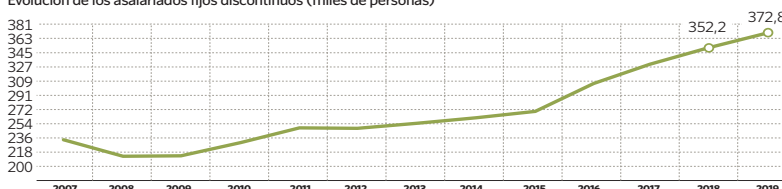
Esta interinidad enmascarada vive inmersa en una etapa de gran crecimiento desde que fue creada en 2007. En los últimos años, dejando a un lado un ejercicio completamente anómalo como fue 2020, la Encuesta de Población Activa (EPA) sitúa la cuantía promedio de los asalariados que ya tienen contratos fijos discontinuos en cerca de 400.000 personas. Con la nueva reforma laboral esa cifra está abocada a multiplicarse por tres siguiendo los siguientes pasos.

El único recurso disponible

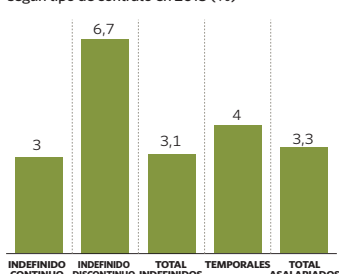
El propósito del Ejecutivo pasa por limitar, en muy alta medida, las causas y la duración de los contratos temporales hasta ahora ortodoxos. Esto hará que los fijos discontinuos se conviertan casi en el único recurso al alcance de las empresas cu-

Una forma de contratación que vive un 'boom'

Evolución de los asalariados fijos discontinuos (miles de personas)



Crecimiento del número de asalariados según tipo de contrato en 2018 (%)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, CCOO y CEOE.

Esta forma de contratación vive un 'boom' desde que se produjo su creación en 2007

Pero el número de falsos indefinidos no se detendrá ahí. Los abogados laboristas consultados recuerdan que el objetivo del Gobierno pasa por que la contratación fija discontinua también se extienda al ámbito de la prestación de servicios propia de las contratas y de las subcontratas.

No solo eso. El Ejecutivo también persigue que su uso sea generaliza-

do en el sector de las empresas de trabajo temporal, las conocidas como ETT.

La suma de todos esos colectivos (fijos discontinuos ya existentes, antiguos asalariados temporales con carácter estacional, más el esperado impacto en contratas y subcontratas y en ETT) permite augurar que el total de los falsos trabajadores indefinidos pueda alcanzar los 1,2 millones. Se darán así las condiciones para que el Gobierno pueda presentar a Bruselas una muy intensa reducción de la temporalidad, aunque no implique en la práctica un avance en términos de estabilidad del mercado laboral español.

Otras modificaciones

No será éste el único cambio que se producirá en materia de contrataciones con la nueva reforma laboral, recién convalidada en el Congreso. No en vano el contrato de obra y servicio y los contratos temporales clásicos, como ya se apuntó, ven muy restringido su radio de acción.

Con la nueva normativa, debe obedecer a unos motivos justificables y esas explicaciones deben estar expresadas en el propio contra-

to. Su periodo de vigencia se enfrenta también a restricciones. Si se recurre a él por causas previsibles solo puede durar tres meses, mientras que si las razones son imprevisibles durará seis meses prorrogable a doce. También habrá modificaciones de calado en lo que respecta a los convenios colectivos. En este ámbito, los acuerdos firmados a escala empresarial tenían primacía sobre los sectoriales en aspectos clave como las revisiones salariales, gracias a la reforma de 2012.

Ahora el empresario mantiene la potestad de cambiar sustancialmente las condiciones de trabajo si la empresa se encuentra en dificultades. A partir de este año, sin embargo, los convenios sectoriales se impondrán en la negociación de sueldos, lo que implica riesgos en momentos de alta inflación como los actuales.

Cabe destacar también los cambios en ultraactividad. Desde 2012 los convenios perdían su vigencia si, transcurrido un año desde su caducidad, no había acuerdo para renovarlos. Ahora, sin embargo, un convenio seguirá vigente aunque haya caducado hasta que haya acuerdo entre la empresa y los trabajadores para su renovación.

¿Qué más cambia con la nueva ley?

Convenios

Los acuerdos sectoriales prevalecerán sobre los de empresa en materia salarial.

Ultraactividad

Un convenio seguirá vigente aunque haya caducado si no hay acuerdo entre empresa y trabajadores.

Subcontratas

Pasan a regirse por el convenio de la actividad que realicen.

Formación

Se crean dos modalidades de contrato para quienes no tengan titulación y no superen los 30 años.

Obra y servicio

Se suprime el contrato temporal hasta ahora más usado.

Eventualidad

La contratación temporal se ve además limitada por la exigencia de justificación y por un tope de tres meses en caso de causas previsibles.

Corta duración

Los contratos de menos de 30 días verán triplicada su cotización.

Mecanismo RED

Nuevo mecanismo anti-crisis que prevé exoneraciones en cotización.

Ertes ETOP

Aquellas empresas que realicen formación tendrán exoneraciones en sus cotizaciones sociales.