

## DISCONTINUO PERO FIJO

El contrato estrella de la reforma laboral no extirpa la precariedad, pero da más derechos y seguridad a quienes antes eran temporales

El contrato fijo discontinuo llegó a España hace un cuarto de siglo, pero su uso nunca había estado tan extendido como ahora por la reciente reforma laboral. El fin de la socorrida modalidad de obra y servicio y el coto a los temporales lo han convertido prácticamente en la única opción que tienen las empresas en sectores estacionales o ligados a actividades productivas de temporada para contratar trabajadores dentro de la ley sin tener que ofrecerles un contrato indefinido al uso. Este boom de los fijos discontinuos ha abierto el debate sobre si son una herramienta para reducir la alta precariedad del mercado laboral o si, en lugar de combatirla, la enmascaran.

Para tomar partido en este tema, primero veamos en qué consiste esta modalidad. Es un tipo de contrato indefinido, que no tiene fecha de finalización. La gran diferencia con la tipología más estable que existe en la legislación laboral es que la empresa lo puede suspender por un tiempo y activarlo cuando su actividad lo requiera. Pongamos el ejemplo de un hotel que cierra en invierno.

Si se compara con los fijos ordinarios, la desventaja es que carece de continuidad y durante el periodo de inactividad el empleado no cobra su sueldo ni cotiza. Sí puede percibir la prestación por desempleo si ha generado ese derecho, aunque no computa como parado.

Sin embargo, las ventajas son considerables con respecto a los temporales, de donde procedían muchas de las personas que ahora son fijas discontinuas. La primera es que tienen un contrato sin fecha de caducidad y saben que la empresa está obligada a volver a llamarles. En caso de despido, tienen derecho a la misma indemnización que los indefinidos al uso: 33 días por año trabajado sin es improcedente o 20 si es objetivo, frente a los 12 días de los temporales.

Eso sí, si el empleado no se presenta a la llamada de la empresa perdería el derecho a la indemnización por despido y al paro.

Otro aspecto en el que sale ganando respecto a los temporales es que acumula antigüedad a efectos salariales o para el cálculo de la indemnización si ve extinguido su contrato. ¿Y cómo se calcula la antigüedad? Es una cuestión que genera dudas porque, si bien el Estatuto de los Trabajadores establece que se computarán también los periodos de inactividad, deja la puerta abierta a que en determinados casos se tenga en cuenta solo el tiempo de servicio y lo hace de una manera muy ambigua.

También hay cabos sueltos acerca de cómo se gestiona el llamamiento de los trabajadores, para lo que será clave lo que diga el convenio colectivo de aplicación.

Sea como sea, que le pregunten a alguien que lleva años encadenando contratos temporales si prefiere ser fijo discontinuo o seguir como estaba. Claro que para extirpar la precariedad lo óptimo sería que todos los ocupados pudieran ser indefinidos -y a jornada completa-, pero para avanzar en ese sentido habría que actuar sobre varios frentes. Un hándicap es la elevada estacionalidad del modelo productivo español por el peso de actividades como el turismo o la agricultura. Otro factor que influye es el fraude en la contratación. Antes de la reforma laboral, cientos de miles de trabajadores con un contrato temporal debían ser indefinidos.

Ahora, la Inspección de Trabajo ya vigila la picaresca con los fijos discontinuos para evitar que los empleadores lo usen como vía de escape para no hacer contratos indefinidos. Más allá de la ley, para potenciar la calidad y estabilidad del empleo haría falta también un cambio en la filosofía de las empresas que ayudase a poner freno a la alta rotación laboral.

El contrato fijo discontinuo no es la solución a la precariedad, pero con su impulso hay trabajadores que ahora ganan derechos y que pueden acceder a una hipoteca o alquiler sin morir en el intento.