

## ECONOMÍA Y TRABAJO



La vicepresidenta Yolanda Díaz, el lunes en la Comisión de Trabajo, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones del Congreso. / E. PARRA (EP)

# El Gobierno impulsará el contrato fijo discontinuo para desterrar el temporal

Antes de despedir, exigirá que se motive por qué no se usa un ERTE de reducción de jornada

ANTONIO MAQUEDA, **Madrid**  
El Ministerio de Trabajo ha remitido a patronal y sindicatos una nueva propuesta actualizada de reforma laboral. En este último borrador al que ha tenido acceso EL PAÍS, se sigue endureciendo la contratación temporal, que solo podrá emplearse para sustituciones o picos de producción imprevistos. Y ahora además se regula el contrato fijo discontinuo para que sea este el dominante y se utilice para las campañas, las temporadas o las contrataciones en lugar del temporal. Hasta ahora este contrato solo se usaba mientras duraban determinadas campañas, como por ejemplo en la industria conservera, el sector agroalimentario y el turismo, en especial en Baleares.

Esta figura estaba muy acotada y ahora se pretende que se emplee de forma generalizada, también en la construcción, donde se elimina el contrato fijo de obra, que es un contrato temporal de larga duración que está vinculado a las obras, permite la continuidad de una a otra, no presenta litigiosidad y estaba pactado por patronal y sindicatos del sector.

Por otra parte, se limita la modificación sustancial de condiciones de trabajo que facilitó la reforma de 2012 siempre que se diese una caída de actividad durante tres trimestres: se acotan las causas igualándolas a las del despido colectivo; el procedimiento para los cambios colectivos se reforma incorporando a los sindicatos donde no haya representación legal,

lo que supone un mayor control del proceso porque se externaliza mientras que antes se hacía una comisión interna *ad hoc*; se limita la duración de las modificaciones vinculándolas a lo que duren los hechos que han justificado los cambios, y se exige en las modificaciones colectivas que se determine con exactitud las nuevas condiciones. Estas afectan a la jornada, el horario, los turnos, la remuneración, el sistema de trabajo o las funciones. Antes, si perjudicaban al trabajador, este podía marcharse con una indemnización de 20 días. Ahora bastará con que no lo acepte. Y la empresa tendrá que asegurarse de que los trabajadores entienden los motivos. De momento, seguirá igual la modificación de condicio-

nes pactadas en convenios colectivos, que requieren de una negociación. Así que esto podría estar todavía abierto.

El departamento que dirige la vicepresidenta Yolanda Díaz establece que el convenio de empresa no podrá modificar los salarios y complementos retributivos que estén recogidos en el convenio. También se suprime la posibilidad de que se toque la duración de la jornada. Solo se permitirá cambiar la distribución de horas.

Y se regulan los nuevos ERTE estructurales para reducir jornada. Estos se bautizan como Mecanismo de Sostenibilidad del Empleo, y tendrán que ser aprobados por la Autoridad Laboral, algo que en realidad dará más fuerza a los sindicatos porque probable-

mente en la práctica la Administración exija el acuerdo para aprobarlo. Las empresas tendrán que comprometerse a mantener el empleo y para su financiación se constituirá un fondo que recibirá aportaciones de las minoraciones que haya en prestaciones y subsidios por desempleo, fondos europeos e inyecciones de los Presupuestos.

Y se aprovecha este nuevo instrumento para añadir una traba al despido: las empresas deberán justificar por qué no utilizan esa reducción de jornada subvencionada antes que despedir. Tendrán que motivar que este nuevo mecanismo "es inviable para resolver de modo proporcionado y razonable la situación en la que se encuentra la empresa", dice el documento.

Esta propuesta ya había sido rechazada por las patronales en su versión anterior. Fuentes consultadas señalan que el último papel avanza aún más en la línea de restringir la contratación. Confían en que Europa lo pare porque limita la flexibilidad que da el uso del temporal, se limita la flexibilidad interna y, en consecuencia, se constreñirá la contratación y acabará dañando el empleo, dicen fuentes empresariales.

El texto crea un nuevo contrato de formación que durará un máximo de un año en una o varias empresas tras la formación reglada con una retribución no inferior al salario mínimo. En cuanto al fijo discontinuo, obliga a las empresas a que tengan un censo de estos trabajadores y a que den prioridad al orden de antigüedad para llamarlos a la actividad. Los trabajadores no podrán sufrir perjuicios profesionales si no atienden a la llamada por coincidir con otro trabajo, actividades formativas, conciliación u otras causas. La ley ya recogía que el tiempo entre campañas les sea computado como antigüedad. Y estos trabajadores tendrán ahora preferencia en las vacantes que se abran en la vacante.

Como en anteriores borradores, se recupera la ultraactividad de los convenios. La anterior reforma del PP hacía que estos decayesen si no había acuerdo para renovarlos. Pero la propuesta dice que si no hay acuerdo las partes habrán de someterse por ley a una mediación o arbitraje. Y mientras no se resuelva, seguirá vigente el convenio anterior.

## Los sindicatos denuncian los recortes "grotescos" en el SEPE

Criticán la salida de al menos 1.500 interinos este año

G. R. PÉREZ, **Madrid**  
CC OO, UGT y CSIF, los sindicatos más representativos del sector público, han trasladado a la ministra de Hacienda, María Jesús Montero, su preocupación por la delicada situación en la que se encuentra el Servicio Estatal Público de Empleo (SEPE) tras haber perdido ayer a 635 de los funcionarios interinos que entraron como refuerzo para afrontar el incremento de la carga de trabajo derivada del coronavirus. Por me-

dio de una carta, los representantes sindicales aseguran que actualmente la presión sobre el organismo "casi cuadruplica la existente en este mismo mes del año 2019", y no entienden que se recorte el número de efectivos cuando el pico de actividad que ha generado la pandemia todavía no ha cesado.

La decisión de prescindir de una parte de los refuerzos fue tomada en conjunto por la Dirección General de Costes de Perso-

nal, dependiente del Ministerio de Hacienda, y por la Dirección General de Función Pública. El departamento que dirige Miquel Iceta reconoce estas salidas —aunque las rebaja a 500— y asegura que los 1.000 trabajadores restantes permanecerán como mínimo hasta el 30 de septiembre. "Después ya se verá", reconocen.

A estos 635 interinos a los que les terminó el contrato el 30 de junio, se sumarán, según denuncian los sindicatos, 1.000 más en

los próximos cinco meses (500 en septiembre y 500 en diciembre). Con estas cifras denuncian que los recortes supondrán una merma del 19% de la plantilla global del SEPE y casi el 28% "si la referenciamos a los efectivos en la red de Oficinas de Prestaciones, quienes prestan atención presencial a los usuarios de este Servicio Público", indican.

La falta de manos en el SEPE resulta manifiesta para los sindicatos, quienes denuncian, además, que en una situación tan excepcional como la que ha provocado una pandemia todavía vigente, el organismo encargado de la gestión de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) —entre otras gestiones— contará en julio con tan solo 7.065 efectivos, frente a los 7.970 de los que disponía hace un año. "El resulta-

do entra dentro de claves grotescas, incluso cómicas si no fuera por las consecuencias que supone tal decisión", aseguran, en referencia a la resolución acordada por los dos organismos.

Con esta reducción de plantilla, los sindicatos pronostican una demora sobre los tiempos de reconocimiento de derechos económicos de la población desempleada y desmienten que el recorte vaya a aliviar las cuentas generales, ya que "las dificultades e imperfecciones en la gestión que provocará este recorte de plantilla superarán con creces lo que se pretende ahorrar". La carta concluye solicitando una reunión "de forma urgente" con la ministra. Consultados acerca de si han recibido respuesta por parte de Hacienda, fuentes del CSIF aseguran que "todavía no".