

## Economía

# La reforma de Díaz pone en manos de los jueces el despido y lo encarecerá

El coste del despido se eleva en los contratos en fraude de ley al ser considerados como nulos

El empresario deberá acreditar las causas por las que no hace fijo al nuevo trabajador

Juan Ferrari MADRID.

La propuesta del Ministerio de Trabajo para reducir la temporalidad es considerada por algunos juristas de laboral como "radical" y acarreará el encarecimiento del despido para los contratos temporales al ser considerados nulos y no improcedentes en caso de fraude de ley. Eso conllevará incluir entre los costes los salarios de tramitación; es decir, las nóminas del trabajador durante todo el proceso judicial si recurre su despido a los tribunales. En opinión de estos expertos, la propuesta judicializará más los despidos, pues deja en manos de los jueces determinar si las causas esgrimidas por la empresa justifican que el contrato no sea indefinido.

Alfredo Aspra, socio de laboral de Andersen, resalta que la decisión de considerar nulo el despido en fraude de ley hará que muchas empresas se piensen a la hora de contratar a una persona de forma temporal. El jurista apunta que Trabajo cierra el círculo con la modificación del artículo 55 del ET (Forma y efectos del despido disciplinario) al introducir como causa de despido nulo "el de las personas trabajadoras que hayan suscrito un contrato de duración determinada, respecto de aquellos contratos concertados al margen de las razones justificativas previstas en las disposiciones legales, y, en concreto, de las referidas en el apartado 3 del artículo 15 de esta norma [modificado], cualquiera que sea la causa alegada para la extinción".

En opinión de Aspra, la expresión "al margen de las razones justificativas previstas en las disposiciones legales" supone un amplio

## Entre 8 y 12 meses cada sentencia

La eliminación de los salarios de tramitación en los procesos judiciales ligados a despidos fue un batalla dada por los empresarios que los temen especialmente. Máximo, si se tiene en cuenta la duración de un proceso judicial. El CGPJ establece una duración media de siete meses en temas civiles en primera instancia, dos meses en Audiencias Provinciales y 5,1 en los Superiores de Justicia. Alfredo Aspra, de Andersen, cifra entre 8 y 12 meses el tiempo de un proceso judicial de lo Social.

abanico a muchas normas, nacionales o comunitarias, que regulan dicho precepto. Aunque la nueva redacción del artículo 15 punto 3 presentada por Trabajo ya determina varios motivos por los que un contrato temporal pueda ser considerado nulo.

Establece que se considerarán como "fijas" las personas trabajadoras cuando su contrato no haya sido realizado por escrito o "cuando no se haya especificado en el contrato las causas habilitantes de la contratación temporal y las circunstancias concretas que justifiquen su realización, así como su conexión con la duración prevista". Es decir, cuando un empresario opte por contratar a un trabajador de forma temporal, deberá explicitar

## Tasa de temporalidad 2020

% del total de asalariados

PAÍS	TEMPORALIDAD
España	24,7
Países Bajos	17,9
Polonia	17,6
Portugal	17,6
Croacia	15,5
Italia	15,5
Francia	15,3
Suecia	14,5
Finlandia	13,7
Media UE-27	13,5
Suiza	13,1
Alemania*	12,3
Dinamarca	10,5
Bélgica	10,0
Eslovenia	9,7
Grecia	9,6
Malta	9,3
Irlanda	9,1
Austria	8,1
Luxemburgo	8,0
Noruega	7,8
República Checa	7,2
Islandia	7,2
Eslovaquia	5,8
Hungría	5,6
Bulgaria	3,2
Letonia	3,0
Estonia	2,9
Lituania	1,1
Rumania	1,1

Fuente: Eurostat. (\*) IV trimestre 2019.

elEconomista

qué causa justifica que no haya optado por la forma indefinida.

Las causas que permiten la temporalidad pueden ser productivas y organizativas, pero Trabajo elimina las de obra y servicio aceptadas en la actual redacción del ET prohibiendo su uso para la "realización de trabajo de naturaleza estacional o vinculado a campañas".

En las razones productivas, se permitirá el contrato temporal solo ante "el incremento ocasional e imprevisible de la actividad empresarial que no pueda ser atendido con la plantilla habitual". Corresponderá al empresario justificar en el contrato dichas causas que, si el trabajador opta por recurrir a un tribunal cuando sea despedido, corresponderá al juez decidir si es acorde a derecho o, en su defecto, el despido será declarado nulo. En las razones organizativas, la empresa debe hacer constar en el contrato a qué trabajador se va a sustituir y la causa de la sustitución.

Fernando Moreno, de Arinsa Consultores, también se muestra sorprendido por la radicalidad de la propuesta y considera que está fuera de la realidad. Considera imposible que todos los trabajadores de la agricultura y hostelería sean contratados como fijos discontinuos. Igualmente, critica que el texto haya dejado de lado la temporalidad de la Administración Pública, a pesar de ser superior a la del sector privado. Moreno resalta que el objetivo de la reforma nunca ha sido eliminar la temporalidad, sino la injustificada. Y señala además la importancia de identificar bien las causas de la temporalidad, pues si no se caerá en un exceso de judicialización del mercado laboral.

## Consecuencias "muy negativas" para la agricultura

J. F. MADRID.

La reforma de la contratación temporal supone, en opinión de Asaja (patronal agraria), la necesidad de hacer fijos a prácticamente todos los trabajadores en España. "Para el campo tendrá consecuencias muy negativas. Y no solo para las empresas, también para los trabajadores", apunta la patronal que preside Pedro Barato en un documento interno al que tenido acceso *eE*.

Señalan que el campo nada tiene que ver con el sector industrial, ni con el sector servicios y que las empresas no tienen un margen de maniobra tan amplio para programar con certidumbre sus necesidades de mano de obra, porque hay muchos factores imponderables que afectan a las necesidades productivas y organizativas.

Además, recuerdan que la actividad es en buena medida estacional y que "no pueden atarse de pies

y manos con un rígido sistema de llamamientos en campañas sucesivas. Y menos aún contratar por tiempo indefinido a todos sus trabajadores". Por otro lado, la mano de obra en el sector agrario es peculiar y Asaja entiende que no puede presumirse que todos los trabajadores por cuenta ajena del campo estén interesados en un trabajo indefinido y a tiempo completo. Muchos optan por el pluriempleo y por la alternancia de trabajos pa-

ra distintos empresarios (combinándolo, en su caso con el disfrute de las ayudas y subsidios).

### Modelo a medida

Por todo ello, Asaja considera indiscutible que el campo no se puede permitir hacer fijos a todos los trabajadores, ni siquiera bajo la modalidad del contrato fijo-discontinuo, modalidad concebida para trabajos de carácter estacional, de temporada o de campaña.

Como tampoco queda resuelto el problema de la discontinuidad, intermitencia e imprevisibilidad de buena parte de las necesidades de mano de obra del campo con la figura del contrato indefinido a tiempo parcial (o sea con jornada parcial), según la patronal del campo.

Porque, insiste, en que los tiempos de las producciones están sujetos a factores naturales y de manera muy intensa a factores meteorológicos.