

# Fedea: más de medio millón de fijos discontinuos no trabaja

**POLÉMICA/** Del 1,4 millones de trabajadores con contrato fijo discontinuo ocupados a finales de 2022, apenas la mitad trabajaba en su empleo principal mientras que el resto estaba inactivo.

Pablo Cereza. Madrid

Una de las grandes incógnitas que encierra la última reforma laboral es hasta qué punto la figura de los fijos discontinuos es útil para trabajadores y empresas, al mantener el vínculo laboral más allá de los periodos de actividad, o si por el contrario es una “trampa de pobreza”, al mantener a muchos empleados ligados a trabajos de muy baja intensidad. Otra, cuántos de quienes están contratados como fijos discontinuos trabajan realmente. Y los expertos no son nada optimistas, porque señalan que uno de cada cuatro trabajadores en esta situación necesita un segundo empleo, que las empresas utilizan esta figura para forzar la salida de los trabajadores de la empresa y que hasta medio millón de contratados no trabaja realmente.

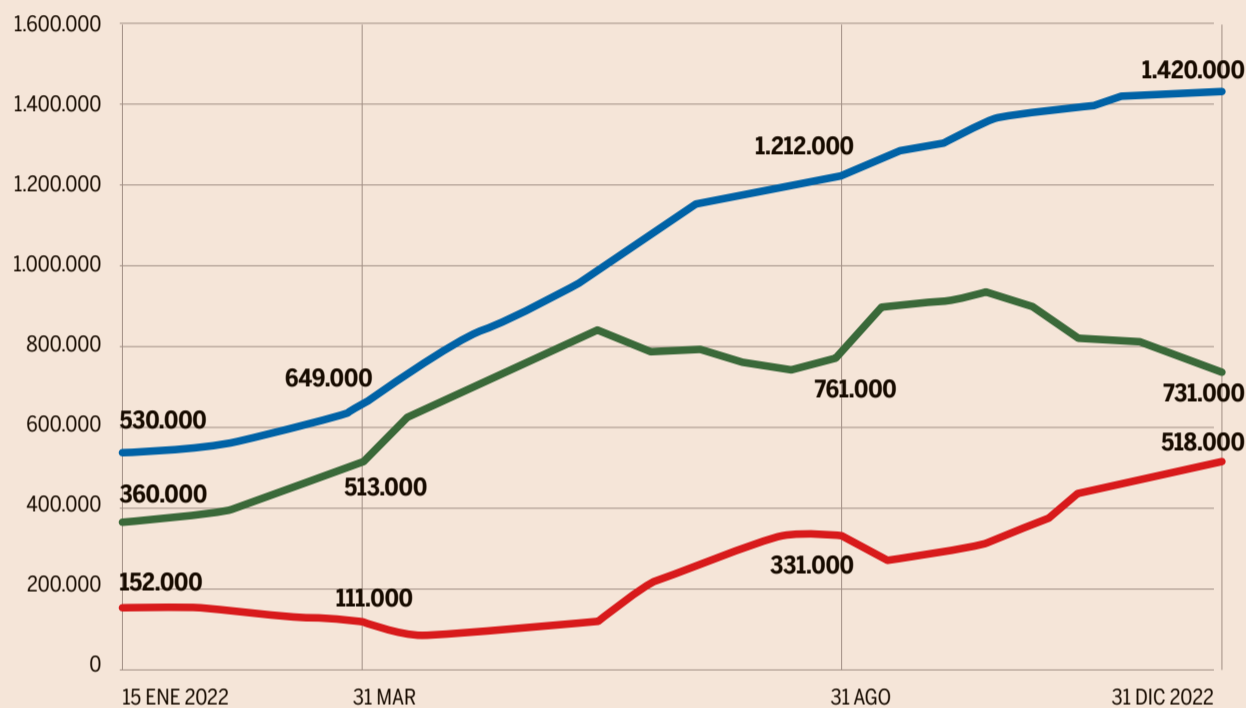
De los 1,42 millones de fijos discontinuos cuantificados por la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea) a cierre de 2022, tras nueve meses de aplicación de la reforma, con los datos más recientes facilitados por el Gobierno, hay medio millón que no está trabajando. En concreto, según el estudio *¿Cuántos son los trabajadores fijos discontinuos?* publicado ayer por el *think tank*, apenas la mitad, 731.000 trabajadores, estaban en activo en el empleo principal, mientras que otros 753.000 no tenían actividad. Sin embargo, si se excluye de entre estos últimos a quienes estaban en alta en otros empleos, resulta que hasta 518.000 trabajadores contratados como fijos discontinuos se encontraban sin trabajar realmente.

El cálculo de los fijos discontinuos inactivos ha suscitado mucha polémica por las reticencias del Ministerio de Trabajo a publicar estos datos y la desconfianza en las cifras facilitadas finalmente por Yolanda Díaz, que hablan de 119.400 personas. Fedea, en cambio, mediante el análisis de la Muestra Continua de Vidas Laborales, multiplica esta cifra por cuatro ya en 2022. Y el número probablemente habría seguido incrementándose en el último año, debido a la proliferación de este contrato, con 4,9 millones de registros hasta marzo de este año. Según los investigadores Marcel

## UNA EVOLUCIÓN PREOCUPANTE

Afiliados a la Seguridad Social con contrato fijo discontinuo, en función de su situación laboral.

— Total de afiliados con contrato fijo discontinuo — Fijos discontinuos en actividad laboral  
— Fijos discontinuos en situación de inactividad



Expansión

Fuente: Fundación de Estudios de Economía Aplicada

## Uno de cada cuatro, pluriempleados

Si bien la generalización del contrato fijo discontinuo ha servido para dar cierta certidumbre a los trabajadores en cuanto a sus ingresos, dado que muchos ocupados pueden contar con retomar su sueldo en la temporada alta de su trabajo, también ha puesto de manifiesto la baja intensidad de muchos empleos, dado que uno de cada cuatro trabajadores ocupados mediante esta

fórmula está pluriempleado. Y estas cifras se han ido incrementando progresivamente. En concreto, en el momento de la entrada en vigor de la reforma laboral, el 16% de los trabajadores con contrato fijo discontinuo tenía un segundo empleo, una cifra que se fue elevando hasta el 26% del total a final de año, quizá debido a que muchos trabajadores descubrieron

que la baja intensidad laboral les impedía mantener un cierto nivel de vida, al tiempo que las empresas optaban por este tipo de puestos con aquellos que ya tenían un contrato para otra época del año. Lejos de la imagen habitual que puede sugerir el pluriempleo (dos contratos de jornadas relativamente breves que se realizan en las mismas fechas), la fórmula de los fijos discontinuos

abre la puerta a otro tipo de pluriempleo: el estacional. Esto es, una persona que realiza una actividad en invierno (por ejemplo, monitor de esquí) y otra distinta en verano (animador en un hotel de playa). Con ello, la creación de puestos de trabajo de baja intensidad laboral no reflejaría un fuerte incremento de las horas trabajadas ni de los ingresos de los ocupados.

Jansen y Florentino Felgueroso, el hecho de que el número de contratos fijos discontinuos se haya mantenido en cierta medida en los años posteriores a la introducción de la medida, con cifras muy superiores al incremento de la ocupación en términos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE), podría poner de manifiesto la escasa actividad real de muchos de estos contratos. Además, el estudio señala que este tipo de contratos

estaría detrás del fuerte aumento de las renuncias voluntarias a un puesto de trabajo, que se ha multiplicado por cuatro en los últimos años entre los trabajadores con contrato indefinido. La razón es doble: por un lado, muchas empresas optan por la figura

**Fedea critica que las empresas utilizan este contrato para forzar la renuncia de los trabajadores**

del contrato fijo discontinuo en lugar del temporal por el ahorro de cotizaciones que implica (el 1,2% del sueldo bruto para la empresa); por otro, las compañías no necesitan extinguir la relación laboral para recortar los costes de la plantilla, les basta con mantener a estos trabajadores en situación de inactividad. Y, con ello, la falta de unos ingresos recurrentes llevaría a muchos de estos trabajadores a plantear su renuncia al puesto de trabajo, con el consiguiente

ahorro de los costes de despido para las empresas. Por ello, Felgueroso reclamó medidas para aumentar la frecuencia y duración de los llamamientos, como una remuneración mínima en los periodos de inactividad o la introducción de un *bonus-malus* que eleve las cotizaciones sociales a las empresas con tasas de rotación relativamente altas y las reduzca a las empresas con tasas relativamente bajas.

Editorial / Página 2

## Garamendi rechaza la imposición de 37,5 horas semanales

Expansión. Madrid

El presidente de la CEOE, Antonio Garamendi, acusó ayer a Yolanda Díaz, vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, de practicar un juego doble con el diálogo social en la negociación sobre la reducción de la jornada. Por un lado, Díaz defiende la concertación, pero, por otra parte, dicta a la patronal y a los sindicatos el resultado que quiere que salga de la discusión: que en 2025 la jornada semanal sea de 37,5 horas semanales.

Por esta razón, en una jornada de *El Español*, Garamendi comparó esta situación del diálogo social con un partido de fútbol: “Es como si al inicio de un partido de fútbol alguien dice: Va a salir cinco a cero, pero pásalo bien”.

“Nosotros [los empresarios] somos partidarios de que el diálogo social sea diálogo social”, dijo el presidente de la CEOE: “No puede ser una mesa de negociación con el cierre hecho. Esto de las 37,5 horas no... No, no, cuidado. A ver, dentro de los convenios se pueden negociar los salarios, las horas, etcétera. Pero lo que no se puede es sentarse a una mesa y desde arriba que el Gobierno te diga... Y esto es así. Pues entonces no será un diálogo, será un monólogo [del Ejecutivo]”, remató el dirigente empresarial.

Sin embargo, el líder de UGT, Pepe Álvarez, apostó por hacer la reducción de la jornada “con un acuerdo, negociando con la CEOE”. Álvarez sostiene que la mejor manera de rebajar el tiempo de trabajo es tener el apoyo de los empresarios en la negociación colectiva. En su opinión, “se debe tener en cuenta todo lo que tiene que ver con la flexibilidad en el tiempo de trabajo y con la introducción de las innovaciones que aporten progreso para el conjunto de la sociedad española”.

## Competitividad

El líder de CCOO, Unai Sordo, señaló que ya hay “una reducción real” de la jornada laboral en muchos sectores, a través de la negociación colectiva. Además, Sordo auguró que la medida “supondrá un impulso para ir desincentivando las viejas ventajas competitivas de nuestro país, que contradicen lo que se necesita. España no puede competir con jornadas extensas y salarios bajos”.