**ESTAR FIJO EN UNA EMPRESA, CON CONTRATO INDEFINIDO, YA NO ES LO QUE ERA**

Muchos trabajadores desean tener un contrato indefinido, ser fijos en la empresa. Hace años “estar fijo” en una empresa era una garantía de estabilidad en el trabajo. Lamentablemente hoy en día, ya no lo es.

Siempre es mejor ser indefinido, pero hoy en día tampoco aporta seguridad

No vamos a negar que siempre estar “fijo” en una empresa con un contrato indefinido es preferible a que tener un contrato temporal, pero actualmente ser fijo no aporta la misma tranquilidad que hace años.

**¿Qué diferencias hay entre tener un contrato indefinido y uno temporal?**

La principal diferencia deriva de cómo, cuándo y con cuanta indemnización puede terminar el contrato de trabajo. Pero en lo que se refiere al resto de derechos, los trabajadores indefinidos y los temporales tienen una protección similar: mismas cotizaciones a su Seguridad Social, mismo salario en puestos equivalentes (salvo algún plus de antigüedad), mismas vacaciones y mismos derechos laborales.

La verdadera diferencia entre un contrato temporal y uno indefinido es a la hora de ser despedido y recibir la indemnización.

Generalmente, a un trabajador indefinido le pueden despedir de dos formas, con un despido por causas objetivas con una indemnización de 20 días por año, o con un despido disciplinario sin derecho a ninguna indemnización si es procedente.

Prescindir de un trabajador temporal resulta mucho más fácil para la empresa. Si la empresa simplemente quiere deshacerse del trabajador sin tener que acudir a un despido, puede simplemente esperar a que se termine la duración del contrato. En el caso de un contrato por obra y servicio cuando se acabe esa obra o servicio; en el caso de un eventual cuando acabe el pico de trabajo para el que fue contratado y pase el plazo estipulado; o en el caso de un contrato de interinidad cuando se reincorpore el trabajador sustituido.

En todos estos casos, salvo en el de interinidad (donde no hay derecho a indemnización por fin de contrato), en el resto de contratos temporales, cuando se termine el contrato el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días por año trabajado, prorrateado por los periodos inferiores, pero no estaremos hablando de un despido, sino simplemente de la indemnización por la liquidación del contrato temporal cuando ha llegado su finalización.

**Estar con contrato indefinido únicamente significa no saber cuándo vas a ser despedido**

Las continuas reformas laborales han hecho que ser indefinido ya no signifique quedarse en una empresa para siempre, como sucedía antaño en los empleos de nuestros mayores. Hoy en día supone tener una cierta sensación de estabilidad en el empleo, básicamente porque se desconoce cuándo va a producirse el despido. Ya no significa ser trabajador de la empresa hasta que dure la empresa y haya trabajo que hacer.

Hoy en día, ser “indefinido” significa que lo que no está definido es cuándo va a finalizar el contrato.

Los requisitos para que una empresa pueda hacer un despido por causas objetivas o un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) han sido flexibilizados considerablemente, siendo mucho más fácil justificar un despido por parte de la empresa por mucho que se tenga un contrato indefinido. Y en estos momentos de la crisis de Covid-19, incluso será más fácil, al haberse reconocido por ley que la pandemia es una causa de fuerza mayor.

Además, en el caso de que la empresa despida al trabajador de forma improcedente, bien por no tener causa para despedir o bien por haber hecho mal el despido, ahora es la empresa la que decide si readmite al trabajador o si le indemniza.

Además, la reforma laboral rebajó la indemnización de 45 días por año, con un máximo de 42 mensualidades, a 33 días por año, con un máximo de 24 mensualidades. Aunque se tenga un contrato indefinido, si finalmente la empresa está dispuesta a pagar 33 días por año, podrá despedir al trabajador en cualquier momento, incluso sin razón alguna que lo justifique.

No es exagerado decir que hoy en día en España hay “despido libre”, aunque no gratuito. Si la empresa está dispuesta a correr con los gastos de indemnización del despido improcedente, únicamente podrá evitarse en determinados casos de vulneración de derechos fundamentales en los que haya un despido nulo. En el resto, despedir a un trabajador fijo es cuestión de dinero.

Tanto si el trabajador indefinido es despedido como si lo es el trabajador temporal, en el caso de impugnar el despido y ser declarado improcedente, se tiene derecho a la misma indemnización. Este “efecto disuasorio” de la indemnización por despido improcedente (33 días de salario por año trabajado) tan solo resulta eficaz con trabajadores con mucha antigüedad en los que la indemnización puede llegar al máximo, pero no para los contratados recientemente.

**En la mayoría de los contratos temporales no se justifica por qué no son indefinidos**

Un inmenso porcentaje de los contratos temporales están en fraude de ley, es decir, están mal hechos, porque no deberían ser temporales, sino fijos. La consecuencia es que el trabajador pasa a ser indefinido.

Por ejemplo, cuando en un contrato por obra o servicio no está bien definida la obra, o se hacen otros trabajos, o finaliza la obra y se sigue trabajando, el trabajador debe pasar a ser indefinido, aunque en su contrato siga poniendo obra o servicio.  En el caso de un trabajo eventual, o viene totalmente identificado el motivo especial por el que se tiene un aumento de trabajo, o el trabajador pasa a ser indefinido, por mucho que no lo ponga en su contrato. Si el trabajador interino no tiene puesto en su contrato exactamente a quien sustituye, o la persona a la que sustituye se incorpora y sigue prestando servicio, el trabajador es indefinido, aunque sobre el papel no.  Por no hablar de la concatenación de contratos temporales, también irregular e ilegal.

Un altísimo porcentaje de los trabajadores temporales se encuentran en estas situaciones y sus contratos deberían ser considerados indefinidos, aunque ni la empresa ni el trabajador lo sepan.

¿Qué puede hacer el trabajador con un contrato temporal en fraude de ley ante esta situación?

si se tiene firmado un contrato temporal que en realidad debería de ser considerado indefinido, el trabajador puede hacer dos cosas:

Reclamar a la empresa, igual que se reclaman unos derechos, primero a través de una papeleta de conciliación y luego a través de una demanda ante el Juzgado de lo Social.

Esperar a que la empresa le despida alegando que el contrato temporal ha finalizado. En este caso se puede impugnar el despido, alegando que el contrato debería de ser considerado como indefinido, y que entonces la finalización del contrato como si fuese temporal tiene que ser considerado como un despido improcedente. De esta forma, los trabajadores que formalmente son temporales, pero deberían de ser considerados indefinidos, tienen un motivo más para poder conseguir que su despido sea declarado improcedente.

**Conclusiones frente a la precariedad laboral**

Siempre es mejor tener un contrato indefinido a uno temporal, pero las ventajas cada vez son menores. En muchos casos, con las facilidades dadas a las empresas para realizar los despidos y las rebajas de las indemnizaciones habría que considerar que actualmente los contratos indefinidos no dejan de ser contratos temporales pero cuyo despido es un poco más caro.

Hay muchos contratos temporales que duran mucho más que los indefinidos. Aun firmando un contrato indefinido, la empresa puede despedir a un trabajador pagando poco más del equivalente al salario de un mes durante el primer año.

Las sucesivas reformas laborales han provocado la precarización de los contratos de trabajo. El contrato indefinido ya ha perdido ese halo de seguridad que tenía hace años. Pocos trabajadores firmarán actualmente un contrato indefinido que sea para toda su vida laboral, pero esto no significa que, como reclaman los sindicatos, se siga permitiendo el uso abusivo y en fraude de ley de la contratación temporal.

El fin de la precariedad laboral no solo pasa por lograr más cantidad de contratos indefinidos, sino por incentivarlos con medidas de creación de empleo para las empresas y al mismo tiempo, protegerlos frente a despidos arbitrarios o injustificados.