

Un tercio de los contratos de enero duraron menos de un mes

Una de cada cinco contrataciones fue inferior a una semana

G. R. P.
MADRID

El mercado laboral comenzó el año con algunas dudas, pero sigue contando con 20,6 millones de personas trabajando, una cifra nada desdeñable. Desde que en-

tró en vigor la reforma laboral en diciembre de 2021, el indefinido se ha colocado en el epicentro de la contratación –que se ha multiplicado desde entonces–, orillando la temporalidad y rebajándola hasta cifras cercanas a los niveles europeos (16%).

Sin embargo, en enero se produjo un retroceso inesperado en cuanto a la duración de los contratos que se firmaron en ese mes: la media fue de 48,85 días, la

cifra más baja en este período desde 2006. Entre otras razones, porque uno de cada tres contratos pervivió menos de un mes, según el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

El recorte en la duración de los contratos en el inicio del curso –un período influenciado por la campaña de Navidad, lo que justifica que las nuevas incorporaciones sean para cubrir un tiempo determinado– se re-

dujo a la mitad en comparación con los datos que se recogieron en el mismo momento hace 18 años, cuando la cifra fue de 86,8 días.

Sin embargo, desde entonces se inició una caída continuada que se ha ido agudizando en los últimos años. Tomando como referencia los últimos cuatro meses de enero, la caída de 2024 es la mayor de todas: mientras que en 2022 la media fue de 52,21 días; en 2023

El 5,6% del total se prolongó entre 7 y 15 días, según el SEPE

pasó a ser de 51,82; y este año se ha reducido en 2,87 puntos.

Uno de cada cinco contratos firmados en enero tuvo una duración inferior a una semana (244.745), mientras que 66.664, el 5,6% del total, duraron entre 7 y 15 días. Además, se firmaron 90.143 con una longevidad de entre 15 días y un mes, el 7,6% del total. El grueso (33,8%) duró menos de un mes, según el SEPE.

Los permisos por cuidados de familiares deben ser retribuidos

La Audiencia Nacional sentencia que las bajas de cuatro días son solicitadas mayoritariamente por mujeres y no pagarlas perpetuaría la brecha de género

GORKA R. PÉREZ
MADRID

Los permisos por causa de fuerza mayor que pueden llegar hasta los cuatro días al año los solicitan mayoritariamente las mujeres, que son quienes se ocupan de los cuidados de los familiares, y el hecho de que no perciban retribución alguna estas jornadas supone ahondar en la brecha de género entre hombres y mujeres, particularmente en el ámbito salarial. Así lo ha concluido la Audiencia Nacional en una sentencia reciente, de la que subyace una voluntad de cambio de perspectiva en la interpretación de la normativa laboral, con el objeto de reducir las desigualdades entre trabajadores.

"La realidad social [...] no es otra que los permisos vinculados a cuidados de familiares y convivientes son ejercitados mayoritariamente por mujeres", reconoce el fallo de la Sala de lo Social del tribunal con sede en Madrid. Así, estima las demandas interpuestas por los sindicatos CIG, CGT y USO –a las que se han adherido CC OO, UGT, TUSI y CSIF–, contra la empresa Unisono Soluciones de Negocio SL, por negarse a compensar económicamente estas ausencias a sus trabajadores. La compañía, que presta servicios de telemarketing



Un hombre trabaja desde su casa con su hija sobre las piernas. GETTY IMAGES

y atención al cliente, envió un correo electrónico el año pasado a los representantes de los trabajadores en el que consideraba que, al no estar contemplado su pago en el convenio colectivo o de acuerdo de empresa –tal y como establece que así debe ser el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores–, las faltas por motivo de fuerza mayor no se pagarían.

"Aunque en un primer momento, con carácter conservador, mantuvimos el carácter retribuido del mismo, una nueva revisión de dicho precepto en profundidad, unido al estudio de la reciente doctrina ad-

ministrativa sobre el asunto, nos lleva a concluir que dicho permiso tiene carácter no retribuido salvo que el convenio colectivo, o en su defecto acuerdo con la empresa, indiquen lo contrario", señalaba el mail.

A pesar de que la Audiencia Nacional considera que la redacción de los dos párrafos que conforman el artículo 37.9 del Estatuto "resulta mejorable", puesto que da pie a distintas interpretaciones –literal, sistemática, histórica y sociológica, sobre las que se manifiesta en el texto–, considera que "es claro que el primer inciso del mismo reconoce un

derecho a que la persona que se ausente del trabajo por las causas previstas [...] mantenga su derecho a la retribución, y que la remisión que se efectúa al convenio colectivo o al acuerdo de empresa, únicamente es para determinar la forma de acreditación del motivo de la ausencia".

De la misma forma, determina que "cualquier duda interpretativa que pueda surgir" debe resolverse "efectuando un enjuiciamiento con perspectiva de género, teniendo el carácter informador del ordenamiento jurídico del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, [...] de forma que dicha igualdad sea verdaderamente efectiva".

Y respecto de la interpretación "literal" que realiza la empresa, los jueces advierten de que esta "resulta contraria al referido principio de igualdad real, pues no hace sino perpetuar la denominada brecha laboral de género, ya que implica que el colectivo que tradicionalmente asume los cuidados vea mermada su retribución por esta causa, a la par, que supone un desincentivo para que los hombres asuman el deber de corresponsabilidad en las cargas familiares". Sobre esta sentencia cabe recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

RAQUEL PASCUAL
MADRID

La Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT y CC OO-Industria han presentado un procedimiento de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional por lo que consideran una "interpretación sesgada" por parte de la patronal química Feique del artículo 38 del XX Convenio General de la Industria Química. Este es el que regula la aplicación de la cláusula de revisión salarial que protege a los empleados del sector del incremento de los precios.

Ambos sindicatos apuntan que la revisión salarial del 10,3% pactada en el citado convenio, vigente desde 2021, debe aplicarse sobre la masa salarial bruta –tal y como recoge específicamente el texto del acuerdo– del mes de diciembre de 2023. Y que esta afecta a todas las personas que estén dadas de alta desde el 1 de enero de 2024 sin excluir a nadie por razón de haber sido contratado en los años 2021, 2022 o 2023 y percibir un salario superior al mínimo reconocido en convenio colectivo, como aseguran que pretenden hacer la patronal.

Asimismo, insisten en que en ningún caso podrá operar compensación o absorción de la revisión salarial, algo que también aparece expresamente en

el convenio sectorial. Según CC OO-Industria, eso supondría "una discriminación arbitraria, que atentaría contra el derecho a la igualdad".

Para los responsables sectoriales de CC OO, la cláusula cuya interpretación por parte de la patronal ha sido recurrida, es "nítida y clara". Por ello, en el sindicato precisan que los incrementos salariales y los efectos de la cláusula de garantía de ajuste salarial al IPC no se aplican solo a las tablas del salario mínimo garantizado del convenio del sector, sino que se aplican sobre el salario real que tienen las personas trabajadoras. "Es por eso que no es posible la absorción y compensación de los incrementos sobre otros conceptos salariales, sea cual sea su denominación", añaden.

Estas cláusulas, que protegen a algo más del 30% de los once millones de trabajadores afectados por convenios colectivos, pueden estar diseñadas de muy diversas maneras, cubriendo total o parcialmente la pérdida de poder adquisitivo que genere el aumento de la inflación.

El secretario del Sector Químico, Textil y Artes Gráficas de UGT FICA, Julián González, espera que Feique "abandone su postura intransigente y se abra a una interpretación literal del artículo".