

ECONOMÍA / POLÍTICA

El Gobierno reduce a un año la duración máxima de los contratos temporales

PROPUESTA DEL GOBIERNO EN LA REFORMA LABORAL/ El Gobierno obligará a las empresas a explicar por escrito las causas, las circunstancias y la duración del contrato. Incumplir estas exigencias supondrá hacer indefinido al trabajador.

M.Valverde. Madrid

El Gobierno quiere limitar la duración del contrato temporal por causas productivas a seis meses, o un año como máximo, si así lo establece el convenio sectorial. Se recorta así el periodo máximo actual de tres años, contemplado en el contrato por obra o servicio, que puede ampliarse hasta cuatro años por convenio colectivo. En la reforma laboral que el Gobierno está negociando con la patronal y los sindicatos, el contrato por obra o servicio va a desaparecer, precisamente, para intentar reducir el número de trabajadores temporales. En estos momentos, son cuatro millones de personas, el 25% de los 16 millones de asalariados.

En su última propuesta para la negociación sobre la reforma laboral, a la que ha tenido acceso EXPANSIÓN, el Gobierno del PSOE y Unidas Podemos “presume que el contrato de trabajo está concertado por tiempo indefinido”. Y, por lo tanto, las empresas sólo podrán plantear empleos de duración determinada por causas productivas u organizativas.

Causas productivas son “el incremento ocasional e imprevisible de la actividad empresarial que no pueda ser atendido con la plantilla ha-

bitual de la empresa”. Es lo que se conoce técnicamente como “instaurar la causalidad” de los contratos, que es una de las demandas más insistentes de los sindicatos en su combate contra la precariedad laboral.

En este sentido, la condición impuesta para utilizar el contrato temporal por causas productivas significa varias cosas para la empresa. En primer lugar que los trabajos estacionales o las campañas deben ser atendidas con empleados indefinidos. Por ejemplo, durante el verano en el sector turístico o en el comercio, en Navidad. Se trata de puntas de actividad que tienen lugar todos los años, y son previsibles.

En segundo lugar, y en consecuencia, el contrato temporal por razones productivas “no podrá utilizarse para atender trabajos vinculados a la actividad normal y permanente de la empresa”. Ni, por supuesto, para la realización de trabajos o tareas en contratas, subcontratas o concesiones administrativas.

De esta forma, el Gobierno recoge la importante sentencia del Tribunal Supremo del 29 de diciembre de 2020. En la misma, el alto tribunal modificó su doctrina sobre el empleo temporal en este tipo de



Las campañas de verano, en el turismo, o de Navidad, en el comercio, no son causa suficiente para hacer contratos temporales.

trabajos, y dijo que las tareas que son permanentes en la empresa y forman parte de su objeto social no pueden cubrirse encadenando contratos temporales pues son propias del empleo indefinido.

La otra alternativa de contrato temporal que contempla el Gobierno es el de razones organizativas. Consiste en la contratación de una persona para sustituir a otro trabajador con derecho a re-

serva de puesto de trabajo. Para ello, la empresa tendrá que cumplir varias condiciones. En primer lugar, deberá especificar “el nombre [del sustituto] y la causa de la sustitución”. Por ejemplo, por maternidad o paternidad, una enfermedad, por excedencia o cualquier otra razón.

En segundo lugar, si el trabajador sustituido no se reincorpora pasados dos años, la

persona contratada con carácter temporal se convertirá en indefinida. Con ello el Ministerio de Trabajo trata de evitar que un trabajador eventual desempeñe una actividad y una responsabilidad propia de un empleo estable. Y es que es importante tener en cuenta la siguiente novedad en el proceso de selección de personal. Incluso en la empresa privada: los trabajadores temporales tendrán

“un derecho preferente a ocupar los puestos de trabajo vacantes y permanentes que existen en la empresa”. Hasta ahora, la empresa tiene la obligación de informar a los representantes de los trabajadores de los puestos vacantes y los convenios pueden establecer “criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos”.

Trabajo amplía la protección laboral en las subcontratas

M.Valverde. Madrid

La reforma laboral que hizo el Gobierno del Partido Popular en 2012 no abordó la subcontratación, que está recogida en el artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, en sus negociaciones con los empresarios y los sindicatos, el Gobierno ha incorporado dos novedades para mejorar la protección de los trabajadores de las contratas y subcontratas respecto a la que tienen los empleados de la empresa principal.

En primer lugar, el Ejecutivo amplía la responsabilidad subsidiaria de la empresa principal a todas las socieda-

des contratistas y subcontratistas de una obra, de un pedido, una encomienda. Incluso, aunque su actividad no forme parte del ciclo productivo de la empresa. Por ejemplo, con esta definición una constructora, que trabaja en un túnel, deberá responsabilizarse, de forma subsidiaria, de que la empresa que procura la alimentación de los trabajadores, esté al corriente de las co-

La empresa principal será responsable subsidiaria de la situación laboral de las subcontratistas

tizaciones de la Seguridad Social y de los salarios de sus empleados.

Responsabilidad ilimitada

Es decir que este precepto extiende casi de una forma ilimitada la responsabilidad frente a la administración laboral de la empresa principal respecto a las contratas y subcontratas. No sólo respecto a las sociedades que trabajan con ella que forman parte de su sector, sino de forma subsidiaria, también debe responsabilizarse de las empresas, que dentro de la misma obra, trabajan en otras funciones que no tengan que ver

directamente con la construcción del túnel.

La otra propuesta del Gobierno para elevar la protección de los trabajadores de las contratas y las subcontratas es la siguiente. El convenio colectivo de estas empresas durante la realización de los trabajos será el del sector de la actividad desarrollada. Por ejemplo, las limpiadoras de habitaciones subcontratadas

El convenio debe igualar, como mínimo, las condiciones de todos los trabajadores

por un hotel tendrán el convenio colectivo en el que esté el establecimiento. No en el de limpieza. Salvo que la empresa contratista cuente con un convenio propio que, “como mínimo”, recoja los mismos derechos laborales que el convenio sectorial del hotel.

Con ello, el Ministerio de Trabajo garantiza que, en todo momento, los empleados subcontratados en otras tareas por la empresa principal tienen los mismos derechos que el resto de los trabajadores. Sus condiciones sólo pueden mejorar y nunca empeorar. En este sentido, en el caso

de que no tengan representantes sindicales, la ley ya recoge el derecho de los trabajadores de la contrata y subcontrata a consultar al comité de empresa de la compañía principal cuestiones relativas a las condiciones laborales en las que están desarrollando los trabajos.

Igualmente, el Estatuto de los Trabajadores ya contempla que los empleados de las empresas contratistas, o subcontratistas, deben ser informados de la identidad de la empresa principal, y de todos los datos relativos sobre la actividad que se va a desarrollar.