

32 Expansión Martes 8 junio 2021

## 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 contrata, 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".