

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.

Los servicios de empleo podrán denunciar de oficio indicios de fraude en la contratación

Sin embargo, no había una orden tan explícita en el Estatuto de los Trabajadores sobre la preferencia de los empleos temporales para ocupar los puestos de trabajo indefinidos.

Además, es importante señalar que estos trabajadores se convertirán en indefinidos automáticamente si la Administración estima que el empresario no ha detallado convenientemente, y por escrito, "las causas, las circunstancias concretas y la justificación de la duración del contrato". Es más, en su caso, si la empresa no ha cumplido estas condiciones para explicar el contrato temporal, el despido de este trabajador "será considerado nulo, cualquiera que sea la causa alegada [por el empresario] para la extinción [del contrato]". Con esta premisa en la formulación del empleo temporal, el Gobierno quiere regular muy bien las causas de este tipo de contrato y, por lo tanto, reducir su utilización por las empresas.

Inspección de Trabajo

Incluso, la reforma que plantea el Gobierno autoriza al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) a acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuando vea que un trabajador tiene más contratos temporales con una empresa de los permitidos.

Con el fin de poder acreditar que es un empleado indefinido, el trabajador tendrá derecho a acudir al SEPE para obtener un certificado del número de contratos temporales que le ha hecho la empresa. La administración emitirá ese certificado e informará del mismo a la empresa. Sin embargo, a partir de ahora, el SEPE también comunicará los datos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social "si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos". Por lo tanto, si eso es así, el trabajador se convertirá en indefinido.

Todas estas nuevas disposiciones en busca de la reducción de los contratos temporales, se unen a otras que ya están en el Estatuto de los Trabajadores. Por ejemplo, "adquirirán la condición de trabajadores fijos los empleados temporales que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social".

La campaña estival creará 438.000 empleos, un 29% menos que en 2019

INFORME DE RANDSTAD/ Las contrataciones repuntarán un 20,7% respecto al verano de 2020 y se situarán en cifras similares a las de 2015, pero seguirán lejos de los 621.000 empleos de 2019.

J.Díaz, Madrid

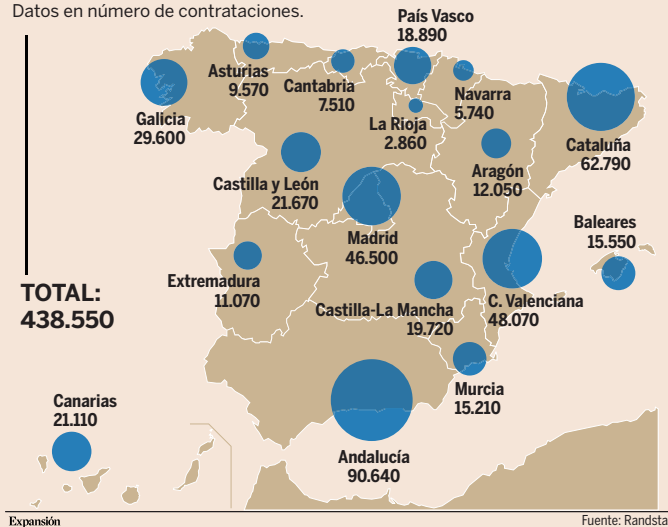
La sabiduría popular recuerda que lo positivo de tocar fondo es que a partir de ese momento solo queda subir. Y eso es lo que está haciendo la economía española: mejorar poco a poco sus indicadores tras haber descendido a los infiernos del Covid en 2020. Pero una cosa es iniciar el ascenso y otra muy distinta alcanzar la superficie y emerger de la crisis. Para eso aún queda un trecho. No obstante, en un contexto en el que, gracias al avance de la vacunación y el alivio de las restricciones, empiezan a despegar el consumo y la actividad industrial y de servicios, también lo hace el empleo. La campaña de verano de la nueva normalidad traerá consigo la firma de 438.550 nuevos contratos de trabajo, según los pronósticos de la empresa de trabajo temporal Randstad.

La buena noticia es que esa cifra representa un incremento del 20,7% respecto a la aciaga campaña estival de 2020, cuando el inicio de la segunda ola de la pandemia enfrió las expectativas de una rápida resolución de la crisis sanitaria. Es también un dato ligeramente superior a los 437.873 contratos firmados en 2015, cuando la economía española apuntalaba su recuperación tras la crisis financiera (ese año, el PIB creció un 3,8%). La mala noticia es que, pese al rebote, que será generalizado entre las CCAA (ver información adjunta), el número de contrataciones seguirá estando un 29,5% por debajo del alcanzado en 2019, muy lejos de los más de 621.000 contratos rubricados en el verano pre-pandemia tras encadenar diez años consecutivos al alza.

El turismo como 'baluarte' "Este crecimiento de la contratación nos indica que caminamos de manera decidida hacia la recuperación", señaló ayer Valentín Bote, director de Randstad Research. Una recuperación que, sin embargo, pende en gran medida del hilo del sector turístico, que, según la firma de servicios profesionales, se ha convertido en uno de los grandes "baluartes" de las expectativas de reactivación. El quizz de la

CUÁNTO EMPLEO SE CREARÁ EN CADA CCAA ESTE VERANO

Datos en número de contrataciones.



Expansión

Fuente: Randstad

Los expertos creen que el turismo es el gran 'baluarte' de la recuperación, pese a la incertidumbre

el año previo a la pandemia, los británicos eran los visitantes foráneos más numerosos, con 18 millones en 2019 frente a los 12 millones de alemanes o los 11 millones de franceses (los segundos y terceros en el ranking).

Transporte y hostelería

Vinculado con lo anterior, Randstad confía también en el despegue del empleo estival en la hostelería "si se siguen aliviando las restricciones", en un contexto en el que anticipa muy altas tasas de ocupación en los hoteles y otros tipos de alojamientos, que hasta ahora permanecían a medio gas o, muchos de ellos, directamente cerrados. Aquí, los perfiles profesionales más demandados son los de camareros, camareras de piso, cocineros o personal de recepción. Y otro tanto sucede con el transporte, una vez que muchas fronteras vuelven a reabrirse, lo que estimulará la contratación de "perfiles relacionados con la infraestructura de transporte; en especial, el personal de puertos, aeropuertos y estaciones de transporte, donde el conocimiento de idiomas es al menos un aspecto indispensable" para acceder al puesto de trabajo.

Campaña de rebajas

Pero no solo del turismo vive el empleo español. En un país de servicios como España, el comercio será otra pieza clave: "Otro reto para la recuperación será la campaña de rebajas que, tras la buena experiencia del comercio electrónico, se espera que también se dinamice en el canal físico", señala el informe de Randstad, que confía en el repunte de las contrataciones en el sector, que comienzan en este mes de junio y deberían prolongarse en julio y agosto. Promotores, dependientes y empleos relacionados con la atención al cliente son los perfiles más buscados.

Andalucía, Cataluña, Valencia y Madrid, a la cabeza

J.D. Madrid

Aunque todas las CCAA verán mejorar sus cifras de contratación este verano respecto al de 2020, más de la mitad de esos empleos se concentrará en solo cuatro regiones: Andalucía (90.640), Cataluña (62.790), Comunidad Valenciana (48.070) y Madrid (46.500), según el informe de Randstad. Esto es, entre las cuatro sumarán 248.000 contrataciones, el 56,5% del total. Aunque todas ellas crecerán a tasas iguales o superiores al 20,7%, el promedio nacional (del 20,7% de Valencia al 24,6% de Cataluña, pasando por el 21% de Madrid y el 22,2% de Andalucía) y liderarán las contrataciones en términos abso-

lutos, los mayores incrementos porcentuales se registrarán en otras autonomías. En concreto, donde más crecerán será en Castilla-La Mancha, un 31%, hasta las 19.720 contrataciones; Aragón, donde repuntarán un 27,1% y superarán las 12.000, y Cantabria, con un alza del 25,7%, hasta los 7.510 contratos.

Paradójicamente, Baleares y Canarias serán las dos autonomías donde menos crezcan: un 5,2% y un 9,7%, respectivamente. Son las dos comunidades más dependientes del turismo, sector sobre el que todavía se cierne una gran incertidumbre, máxime después de que Reino Unido, uno de los principales mercados emisores de turistas a Es-

paña, haya decidido mantener al país en la lista de riesgos por Covid durante prácticamente todo junio.

Por provincias, Barcelona será donde se registre el mayor número de contrataciones en Cataluña (42.540, un 26,4% más); en Andalucía, Cádiz (18.890, un 24,8% superior); en Galicia, Pontevedra (12.410, +28,5%); en Aragón, Zaragoza (8.250 contratos, +29,4%); en Canarias, Las Palmas (11.390, +7,9%); en la Comunidad Valenciana, Valencia (24.690, +23,3%); en País Vasco, Vizcaya (9.250, +21,5%); en Castilla-La Mancha, Toledo, (5.740, +34,5%); en Castilla y León, Valladolid (4.780, +8,8%) y en Extremadura, Badajoz (7.540, +20,6%).

decisión de Reino Unido de mantener a España en amarillo en su semáforo pandémico, obligando a hacer cuarentena a quienes viajen a nuestro país. Una situación que se

prolongará al menos en lo que resta de junio y que, según Exceltur, puede restar 386 millones de euros semanales en ingresos al sector español. No hay que olvidar que hasta