

Las ETT pueden contratar como fijos discontinuos a sus trabajadores

I. R.
MADRID

Una empresa de trabajo temporal (ETT) puede suscribir contratos fijos discontinuos con sus empleados siempre que sea para cubrir necesidades temporales de distintas empresas usuarias. Esta es la conclusión a la que ha llegado el Juzgado de lo Social número 26 de Barcelona, en la resolución de un caso en el que Servicio Público de Empleo Estatal

(SEPE) negaba a un trabajador el derecho a recibir la prestación por desempleo, al considerar que se había producido un fraude por la celebración de sucesivos contratos fijos discontinuos con la ETT.

Para el SEPE, las ETT no pueden celebrar contratos indefinidos fijos discontinuos con sus trabajadores. Según su razonamiento –que se apoyaba en una sentencia del Tribunal Supremo–, puesto que los empleados de las ETT son

cedidos a las empresas usuarias para cubrir sus necesidades temporales, si estas se repiten de manera cíclica se convierten en permanentes y, por tanto, deberían ser contratados directamente por la compañía usuaria.

Un argumento que el juez ha rechazado aclarando que ningún precepto prohíbe a las ETT celebrar contratos fijos discontinuos y que ante determinadas circunstancias el uso de esta fórmula de contra-

tación es una posibilidad para estas agencias.

Así, tal y como se reconoce en la sentencia, habría fraude si la ETT pone a disposición de una única

Esta fórmula se usó para cubrir las necesidades temporales de diversas empresas

empresa usuaria al trabajador para cubrir sucesivas campañas. Y es que en este supuesto la necesidad de la compañía cliente no sería temporal sino permanente –aunque periódica– y, por tanto, correspondería a la usuaria, y no a la ETT, contratar directamente al trabajador.

Sin embargo, como ha señalado el juez, en este caso la ETT, especializada en el ámbito agrario, puso al trabajador a disposición de varias empresas del sec-

tor para cubrir diferentes campañas, es decir, distintas necesidades temporales puntuales de sus clientes.

Asimismo, el juez ha añadido que, aunque la ETT hubiera cometido fraude, el SEPE no podría reclamar al trabajador el reintegro de las prestaciones que recibió en el periodo que estuvo desempleado entre un contrato fijo discontinuo y otro, ya que se trata de un hecho ajeno a él en el que hubiese sido la víctima.