

Contratos temporales. Cómo afrontar la necesidad de refuerzos de plantilla —P3

¿Refuerzos de plantilla? Las empresas siguen sin margen para contratos temporales

El uso abusivo del contrato por obra y servicio, incluso cuando no estada justificado, lo hizo desaparecer ► Los expertos señalan alternativas

ILIER NAVARRO
MADRID

Las necesidades de contratación temporal de las empresas no han desaparecido, pero tienen poco margen de maniobra. Desde la reforma del Estatuto de los Trabajadores de diciembre de 2021, la normativa prioriza el contrato indefinido y restringe a solo dos supuestos la firma de contratos temporales. Los abogados laboristas advierten de que cualquier vulneración en la duración o en los requisitos de los contratos temporales lleva aparejada la conversión del contrato a indefinido. Los límites son muy claros, pero hay algunas alternativas para las empresas que necesitan reforzar sus plantillas de manera temporal.

Luis Jiménez-Arellano, responsable de laboral del Bufete Mas y Calvet, explica que "el Estatuto de los Trabajadores prevé que el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. Esto no significa que no exista el contrato temporal, pero ahora está muy encorsetado a dos realidades muy concretas. En la práctica, lo que antes se llamaba contrato por obra y servicio ahora se ha teledirigido a la realidad laboral del fijo discontinuo". Sobre las causas de la desaparición del contrato por obra y servicio, lo tiene claro: "Este contrato tenía una finalidad, pero su uso desmesurado ha supuesto su erradicación", confirma el experto.

Los efectos de su eliminación pueden ser valorados de manera positiva o negativa, según Álvaro San Martín, socio de Bufete Casadeley. "Los trabajadores van a tener una mayor estabilidad laboral, incrementando sus derechos y obteniendo mejoras en su calidad de vida y en su salud", señala. Y pone el acento en que una menor precariedad y una mayor estabilidad puede incrementar la productividad de los operarios y reducir los costes fijos asociados a la formación de los fichajes temporales, que antes iban y venían.

La otra cara de la moneda es la menor flexibilidad para que la empresa se adapte a los cambios en el mercado. "Toda barrera a la libertad de contratación o del despido supone una traba a la creación de empleo", explica San Martín. El impacto económico



GETTY IMAGES

Por circunstancias de la producción o por sustitución de un empleado son hoy las dos opciones de contratación temporal

No se pueden usar los periodos de prueba de contratos indefinidos como si fueran contratos temporales

también se deja sentir. "Una consecuencia lateral a la rigidez de la contratación es un impacto en la competitividad, puesto que si fuera de tu negocio son capaces de hacerlo más rápido, más barato o mejor, es fácil que se pierda una cuota de negocio", opina. Lo ideal es que sindicatos y patronal se esfuercen en encontrar un sistema equilibrado con garantía de derechos y flexibilidad, concluye.

Actualmente hay dos opciones de contratación temporal en los que las causas deben estar perfectamente justificadas. La primera de ellas es por circunstancias de la producción y la segunda por sustitución de otra persona trabajadora. "Como causas productivas no podrán argumentarse, por ejemplo, que haya una necesidad en verano, del tipo: necesito más camareros porque he abierto una terraza en mi bar", aclara Luis Jiménez-Arellano. Para esta realidad ya está previsto el contrato fijo discontinuo, que es indefinido y se aplica a trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada. En cuanto a la segunda causa, la sustitución del trabajador debe ser nominal, es decir, "se contrata a esta persona trabajadora para

sustituir concretamente a otra que está de baja por el motivo que sea", matiza el abogado.

Ojo al fraude

¿Hay alternativas? Son muy pocas y no siempre se ajustan a las necesidades de la compañía. Álvaro San Martín menciona la contratación a través de empresas de trabajo temporal (ETT), la subcontratación o externalización de servicios, contar con los servicios de trabajadores autónomos, los contratos a tiempo parcial o los fijos discontinuos (aunque estos están enfocados al trabajo por temporadas y son fijos) y los programas de prácticas o becarios.

Pero hecha la ley, hecha la trampa. Algunas organizaciones optan por firmar un contrato indefinido con un periodo de prueba, por ejemplo, de seis meses. Y justo antes de que cumplan este plazo, despiden al empleado por no superar la prueba, aunque el fin real es contar con un trabajador temporal. "Esta práctica es fraudulenta. No se pueden usar los periodos de prueba de contratos indefinidos como si fueran contratos temporales, porque no lo son", advierte Jiménez-Arellano. Las sanciones van de los 1.000 euros a 10.000 euros en su grado máximo.

Las alternativas

► **Contratos por ETT.** Las empresas de trabajo temporal (ETT) son una de las opciones para contar con refuerzos de personal, ya que los ceden temporalmente. La empresa usuaria se beneficia de la flexibilidad de disponer de empleados por un tiempo determinado sin tener que gestionar directamente los contratos laborales. "Habremos de atenernos a la normativa de contratación temporal y a la causa de la contratación para evitar una cesión ilegal de trabajadores", advierte Álvaro San Martín.

► **Externalización.** La subcontratación o externalización de servicios supone dejar en manos de otra compañía especializada la gestión de ciertas actividades o proyectos, que se encargará de la contratación y gestión del personal necesario para llevar a cabo la tarea. Lo normal es que la empresa nunca subcontrate otras compañías para la realización de su actividad principal.

► **Autónomos.** Contar con un refuerzo a través de un profesional autónomo o *freelance* permite disponer de una persona para realizar un proyecto. El profesional tiene autonomía en la realización de las actividades, siendo únicamente responsable de la entrega final del proyecto. "El peligro aquí no es la cesión ilegal, sino la existencia de un falso autónomo", señala San Martín.

► **Otros contratos.** Los contratos a tiempo parcial o los fijos discontinuos, que son de carácter indefinido, pueden ser una solución a las necesidades de mano de obra en horarios puntuales donde hay mayor carga de trabajo o en temporadas.

► **Prácticas y becarios.** Un becario con una formación reciente puede ofrecer apoyo a la empresa en la realización de las tareas elementales del trabajo, permitiendo a los trabajadores más experimentados dedicarles tiempo a funciones de valor añadido superior.