

Infracción de la contratación temporal

DESDE HACE años las patronales, ya sean entidades privadas o públicas, están vulnerando la normativa sobre contratación temporal de manera reiterada y sistemática con la mayoría de empleados temporales de sus plantillas.

Las modalidades de contratación -tanto a tiempo parcial como a tiempo completo- que normalmente les sirven de apariencia para camuflar sus desmanes son:

A) Contrato de obra o servicio determinado.

Los requisitos para su validez aparecen disciplinados en el artículo 15 letra a) del Estatuto de los Trabajadores: a) que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa; b) que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta; c) que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto; y d) que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas.

Asimismo, el Tribunal Supremo, en reiterada jurisprudencia, se ha pronunciado repetidamente sobre la necesidad de que concurren conjuntamente todos los requisitos enumerados, para que la contratación temporal por obra o servicio determinado pueda considerarse ajustada a derecho. Tal como señalan las sentencias del TS. 10/12/96, 30/12/96, 21/09/99, el trabajador debe estar asignado a esa obra/servicio y sólo excepcionalmente puede estar destinado a desarrollar tareas ajenas a esa actividad, así como el deber de que quedara acreditada la causa de la temporalidad.

De ahí la trascendencia de que se cumpla la previsión que impone la obligación de identificar en el contrato, con toda claridad y precisión, cuál es la obra concreta o el servicio determinado que lo justifica y el tiempo por el cual se le contrata.

También el art.2 del RD. 2720/98, de 18 de diciembre,

al igual que el Estatuto de los Trabajadores, determina que el contrato de obra o servicio determinado debe especificar con meridiana claridad cuál es la obra o servicio determinado por el cual se contrata al trabajador y, además, dicha obra o servicio debe tener autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, cosa que no ocurre, en la mayor parte de la contratación que efectúa la demandada, puesto que suelen contratar para realizar funciones propias de la actividad normal de un centro sanitario.

Atendiendo a todo lo argumentado anteriormente y expuestos los requisitos necesarios para que sea considerada válida esta modalidad de contratación, nos encontramos en la mayoría de los casos que el trabajo que desarrollan los trabajadores contratados bajo esta modalidad, en realidad desarrollaban el trabajo habitual, permanente y continuado que se desarrolla en toda la empresa. Por ello, la causa de la contratación del contrato no especifica ni identifica, normalmente, la obra/servicio que van a realizar. Precisamente porque no son tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa. Por tanto, no solo no desarrollan la actividad asistencial que relatan las cláusulas contractuales donde se especifica el motivo de la contratación, sino que, además, sobrepasan con creces el periodo máximo de tres años previsto para la contratación temporal que estipula el artículo 17.3 ET.

Para la correcta validez de este tipo contractual, como señala la doctrina del Supremo, no debe darse sólo alguno de los requisitos, sino todos en conjunto, es por todo ello por lo que hay que concluir que, aplicando la presunción del art. 8 -expiración del plazo máximo- o la del art. 9 -existencia de fraude de ley- del RD. 2720/98, de 18 de diciembre, la vinculación laboral se habrá convertido en indefinida, salvo prueba en contrario.

B) Circunstancias de la producción.

Otra modalidad contractual temporal de la que suelen abusar las patrona-

les es el contrato eventual por circunstancias de la producción. Este tipo contractual se incardina para hacer frente al aumento no previsto de la actividad productiva causada por circunstancias del mercado, pero también para sustituir a trabajadores que están de vacaciones (sentencia del Tribunal Supremo de Junio de 2012).

Con este concepto resumido podemos entender que solo se debe usar ante ciertas coyunturas transitorias que impiden que la organización pueda afrontarlas mediante la plantilla actual. Se basa, por tanto, en tres requisitos: incremento de las necesidades productivas, que esta situación no sea habitual y que sea temporal.

Pues bien, en la mayoría de entidades no sólo no se produce la causa de la contratación, sino que el objeto contractual que se suele emplear para utilizar esta fórmula contractual es genérica y carente de sustento contractual, y además acostumbra a ser absolutamente falsa, repitiéndose en distintos periodos de tiempo tanto dentro de un mismo año como en diversos ejercicios.

Además, como estamos hablando de circunstancias extraordinarias, existe una limitación legal en cuanto a su duración máxima: 12 meses durante un periodo de 18 meses, desde que se producen las circunstancias que dan pie a la contratación. Lo cual tampoco se respeta en muchos casos y es que muchos de esos empleados sobrepasan sobradamente dicho periodo legal.

Es por ello que, en virtud del art.9 del RD. 2720/98, de 18 de diciembre, se presume la conversión en indefinidos de dichos contratos cuando están celebrados en fraude de ley.

C) Interinidad.

Por último, el mayor abuso en la contratación temporal proviene de la modalidad de contratación en interinidad. Esta fórmula de contratación no ofrece ningún reparo, si no fuera porque en muchos casos la causa de la contratación no respeta la realidad ni la legalidad.

Hay dos tipos de contrato de interinidad, por un lado los contratos que son utilizados para suplir al tra-

bajador de plantilla con derecho a reserva de plaza, y por otro lado los contratos de interinidad realizados cuando existe una vacante y se debe cubrir el puesto de trabajo hasta la realización de la convocatoria de plaza.

Como bien es sabido, el art. 15.1 d) del Estatuto de los Trabajadores indica que se podrá celebrar dicho contrato cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución, añadiendo el art.4.1 del Real Decreto 2720/1998 que dicha reserva puede ser debida a norma, convenio colectivo o acuerdo individual. La duración del contrato en este caso coincidirá con el tiempo en que dure la ausencia del trabajador sustituido.

El conflicto, en este caso, deviene normalmente por el hecho de que ni siquiera se especifica la persona que va a ser sustituida ni tampoco la causa de la sustitución, e incluso, en muchos casos, las personas que fueron contratadas con este tipo de contrato, ni siquiera desarrollaron las tareas por las cuales fueron contratadas, vicio que invalida claramente dicho contrato, aparte, de otro vicio común, como es el de continuar trabajando bajo el manto del mismo tipo contractual cuando las personas a las que "debían sustituir" estaban de nuevo en sus lugares de trabajo.

En los casos de contratos de cobertura de vacante mientras se celebra el proceso de selección, señala el artículo 4.2 del RD.2720/1998 que la duración del contrato será la del tiempo que dure el proceso de selección, con un periodo MÁXIMO de tres meses". Sin embargo, hay que tener en cuenta que en los casos en que la empresa pertenezca al sector público y deba seguir lo previsto en la normativa específica sobre contratación, la duración coincidirá con el tiempo en que duren dichos procesos, por lo que no se apreciará exceso de temporalidad por la prolongación del proceso más allá de esos tres meses o, incluso, por la carencia de proceso de selección. Según determinó en su día el TSJ Castilla La Mancha-Sent.18/01/07, no existe norma alguna que obligue a abrir el proceso de selección, precisamente porque son vacantes en puestos de

trabajo públicos que son cubiertos temporalmente por personal laboral en tanto no se abra el proceso formal de selección y alguien gane la plaza o ésta se amortice definitivamente por desaparecer del mapa de puestos de trabajo públicos.

Pues bien, en numerosas ocasiones la estrategia empresarial se basa en la contratación de un empleado/a con contrato de "interino/a" para suplir esa vacante y progresivamente ir alargando la convocatoria de plazas a lo largo del tiempo sobrepasando sobradamente los límites que estipula la ley. En estos casos, dado que habrá expirado como mucho la duración máxima que se prevé para esta modalidad contractual que establece el art. 8.1 c) apartado 4 en relación al art. 4.2 del RD. 2720/98, de 18 de diciembre, hay que concluir que, aplicando la presunción del art. 8.2 del RD. 2720/98, de 18 de diciembre, la vinculación laboral se habrá convertido en indefinida.

Además, y por si no fuera suficiente la anterior aseveración a modo de presunción "iuristantum", al igual que en las modalidades precedentes el art. 9 del art. 2 del RD. 2720/98, de 18 de diciembre, también presume la conversión en indefinidos de dichos contratos cuando están celebrados en Fraude de Ley.

Por otro lado, dentro del elenco de infracciones laborales, el art. 7.2 del RDL 5/2000, sobre Infracciones y sanciones en el orden social, tipifica dicha actuación como falta grave: "La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal o reglamentariamente".

Ante todas estas ilegalidades, es evidente que si un empleado desea obtener la consiguiente declaración de trabajador indefinido en su empresa -indefinido no fijo en las del sector público-, no le quedará otro remedio que demandar individualmente, ya que el conflicto colectivo no es la solución procesal idónea, puesto que cada trabajador puede presentar una problemática distinta con lo que el instrumento del conflicto colectivo resulta inoperante en estos casos.