



MIT INFORMA

¿Cuándo pasa a ser indefinido un contrato temporal?

Los contratos temporales se convierten en indefinidos, y el trabajador se convierte en fijo, cuando, en un plazo de 30 meses, el trabajador hubiera estado contratado durante más de 24 meses en la misma empresa, con 2 o más contratos temporales. También cuenta el haber trabajado para el mismo grupo de empresas, aunque sean distintas. La Inspección de Trabajo sigue investigando el encadenamiento de contratos a raíz de que restituyó su prohibición desde el pasado 1 de enero de 2013.

La inspección de trabajo investiga el encadenamiento de contratos como instrumento de fraude.

Después de la modificación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores sobre la duración de los contratos, desde el 1 de enero de 2013 se estableció de nuevo la prohibición de encadenar contratos temporales. Es decir, si a un mismo trabajador le hacemos dos o más contratos temporales, que sumen más de 24 meses en un periodo total de 30, ese trabajador se convierte en indefinido.

Por eso hay que tener cuidado y analizar este tipo de contratos con su asesor, ya que el trabajador puede demandar a la empresa por despido improcedente alegando que tiene la condición de fijo. Para evitar esto, los departamentos de Recursos Humanos, deben llevar un control absoluto de todos los contratos eventuales o temporales para evitar ese encadenamiento.

Encadenamiento de contratos temporales

Queremos recordarles que de acuerdo con el artículo 15.5 del ET los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante 2 o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal (ETT), con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Atención. Se incluyen como no computables (junto con los contratos formativos, de relevo, e interinidad), los contratos temporales en el marco de programas públicos de empleo/formación, y los utilizados por empresas de inserción.

Por ejemplo, aunque el trabajador con un contrato de relevo haya estado en su empresa contratado previamente o posteriormente a dicho contrato de relevo con otras fórmulas de contrato temporal, a efectos del encadenamiento no computará en ningún caso el tiempo que haya durado el contrato de relevo.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la **negociación colectiva** establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Período de suspensión

La norma que hace fijos a los trabajadores temporales con dos o más contratos consecutivos ha estado suspendida durante el período comprendido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012. Es decir, es como si este período no hubiese existido a efectos del cómputo de los 24 meses dentro del período de 30.

Atención. Quedará excluido del cómputo de plazo de 24 meses y del periodo de 30 el transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya o no existido prestación de servicios por el trabajador, computándose los periodos de servicios prestados con anterioridad o posterioridad a dichas fechas.

En este sentido, el Tribunal Supremo (sentencia de 12 de marzo de 2014, para unificación de doctrina) ha aclarado que los trabajadores que en un periodo de 30 meses hayan estado contratados por un plazo superior a 24 meses para diferentes puestos de trabajo con la misma empresa o grupo, mediante dos o más contratos temporales, sólo pueden tener en cuenta los contratos vigentes a partir del 18 de junio de 2010, mientras que quienes tuvieron contrato para el mismo puesto, sí pueden contabilizar los previos a esa fecha.

El Tribunal Supremos se fija que, en los supuestos de conversión de un contrato temporal en indefinido por aplicación del artículo 15,5 del Estatuto de los Trabajadores, sólo rige la versión regulada en la Ley 35/2010, que admite los contratos desarrollados en cualquier puesto de trabajo, a partir de la entrada en vigor de esta normativa, el 18 de junio de 2010. Argumenta su decisión en la aplicación de la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 35/2010, que regula que respecto a los contratos suscritos por el trabajador

con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5 ET, se considerará el vigente al entrar en vigor la Ley.

De esta forma, los contratos anteriores a esa fecha se computan solo al aplicar el artículo 15.5 del ET en la redacción dada por la Ley 43/2006, lo que aunque supone el respeto de los derechos adquiridos, estableciéndose el cómputo al efecto de todos los contratos suscritos, sólo se computan aquellos que se refieren al mismo puesto de trabajo.

Otras formas de convertir un contrato en fijo

Además de la contratación indefinida después de varios contratos temporales, el trabajador tendrá la condición de fijo en la empresa cuando:

- No sea dado de alta en la Seguridad Social en tiempo y forma correspondiente, según se haya fijado o no período de prueba.
- Se haya hecho un contrato temporal en fraude de ley, porque el contrato no tuviera en realidad la naturaleza de temporal.

Hay que tener en cuenta que el contrato formativo, el de relevo y la interinidad no se convierten en indefinidos una vez pasado el plazo y sus prórrogas, salvo que se celebren durante más tiempo del estipulado o en fraude.

FDO. Secretaría de Acción Sindical del M.I.T.

SI LUCHAS PUEDES PERDER, SINO LUCHAS ESTÁS PERDIDO

www.facebook.com/MovimientoIndependienteTrabajadores
www.mit.aragon.es