



¿TRABAJAS EN UNA SUBCONTRATA? ¿TIENES CONTRATO ‘A FIN DE OBRA’?

¡ATENCIÓN! TU CONTRATO PUEDE ESTAR EN FRAUDE DE LEY

Una de las dimensiones de la precariedad que provoca el modelo de externalización y subcontratación por parte de las empresas productivas es la temporalidad de las plantillas contratadas por esas empresas que se dedican a prestar sus servicios (mantenimiento, limpieza, montaje, telemarketing,...) para otras empresas.

En estos casos de subcontratación de actividades es muy habitual que las plantillas afectadas estén contratadas en la modalidad ‘a fin de obra’ (contrato eventual por obra o servicio determinado). Una reciente sentencia del Tribunal Supremo español abre la puerta a que millones de contratos ‘a fin de obra’ puedan ser convertidos en indefinidos.

El pasado 25 de diciembre el Tribunal Supremo ha cambiado su doctrina en torno al contrato eventual por obra o servicio. En la misma establece dos situaciones para considerar que estos contratos están en fraude de ley y que, por tanto, serían contratos indefinidos.

1. Que la **duración** de los contratos sea excepcionalmente larga. El Estatuto de los Trabajadores establece una duración máxima de 3 años que puede ser aumentada hasta en 12 meses por convenio colectivo. Si tu contrato supera estos plazos, podrías ser trabajadora indefinida.
2. Que la **empresa en la que trabajes se dedique a prestar servicios a terceras empresas**. En este caso hay que

considerar que esas ‘obras o servicios’ que tu empresa presta son su actividad propia y ordinaria. Por tanto, no se puede suponer que tengan la entidad suficiente como para posibilitar que se hagan contratos eventuales, sino que estaríamos ante puestos de trabajo estructurales. La propia sentencia afirma que el hecho de que no siempre haya la misma carga de trabajo justifica que la empresa recurra a la contratación eventual.

En esta sentencia del pleno del Tribunal Supremo, la sala critica la utilización abusiva que el empresariado hace de la contratación eventual y recuerda que la norma general debe ser la contratación indefinida, quedando los contratos eventuales para circunstancias excepcionales.

SI ESTÁS EN ESTA SITUACIÓN O CREES QUE LO ESTÁS:

- Puedes denunciar tu situación en Inspección de Trabajo para que se regularice tu situación.
- Puedes reclamar judicialmente tu reconocimiento de fijeza.
- Especialmente si te rescinden el contrato, recuerda que tienes que firmar cualquier documento incorporando la frase ‘Recibido, No Conforme’ y que tienes 20 días para hacer valer tus derechos y pelear por que se considere despido improcedente.

En todo caso, recuerda que nos tienes a mano.



AZPI-KONTRATAZIOA AZPI-ESKUBIDEAK

LAN BERA, ESKUBIDE BERBERAK

#STOPazpikontratazioa



esk.eus

AZPIKONTRATA BATEAN LAN EGITEN DUZU? BA AL DUZU ‘OBRA AMAIERAKO’ KONTRATURIK?

ADI ZURE KONTRATUA **LEGE-IRUZURREAN EGON DAITEKE!**

Ekoizpen-enpresek kanpora ateratze eta azpikontratazio ereduak eragiten duen prekaritatearen dimentsioetako bat, beste enpresa batzuentzat zerbitzuak (mantentze-lanak, garbiketa, muntaketa, telemarketina, etab.) ematen dituzten enpresa horiek kontratatutako plantillen behin-behinekotasuna da.

Jarduerak azpikontratatzaren diren kasu horietan, oso ohikoa da kaltetutako plantillak ‘obra-amaierako’ modalitatean kontratatuta egotea (obra edo zerbitzu jakin baterako behin-behineko kontratua). Espainiako Auzitegi Gorenak duela gutxi emandako epai baten bidez, milioika kontratu mugagabe bihurtzeko aukera zabaldu da.

Joan den abenduaren 25ean, Auzitegi Gorenak obra edo zerbitzu bidezko behin-behineko kontratuaren doktrina aldatu zuen. Bertan, bi egoera ezartzen dira kontratu horiek lege-iruzurrean daudela eta, beraz, kontratu mugagabeak izango liratekeela ezartzeko.

1. Kontratuen iraupena salbuespenez luzea izatea. Langileen Estatutuak gehienez 3 urteko iraupena ezartzen du, eta 12 hilabetez luza daiteke, hitzarmen kolektibo bidez. Zure kontratuak epe horiek gainditzen baditu, langile mugagabea izan zintezke.
2. Lan egiten duzun enpresa hirugarren enpresei zerbitzuak ematen aritzea. Kasu honetan, kontuan hartu behar da zure enpresak eskaintzen dituen ‘obra edo

zerbitzu’ horiek bere jarduera propioa eta arrunta direla. Beraz, ezin da pentsatu behin-behineko kontratuak egin ahal izateko adinako garrantzia dutenik, baizik eta egiturazko lanpostuen aurrean egongo ginatekeela. Epaiak berak dioenez, beti lan-karga bera ez izateak ezin du justifikatu enpresak behin-behineko kontrataziora jotzea.

Auzitegi Gorenaren osoko bilkuraren epai honetan, salak kritikatu egin du enpresaburuek aldi baterako kontratazioaz egiten duten abusuzko erabilera, eta gogorarazi du arau orokorra kontratazio mugagabea izan behar dela, eta behin-behineko kontratuak salbuespenezko egoeretarako geratu beharko liratekeela.

Egoera horretan bazaude edo hala uste baduzu:

- Zure egoera salatu dezakezu Lan Ikuskaritzan, zure egoera erregulariza dadin.
- Judizialki erreklama dezakezu zure finkotasunaren aitortpena.
- Bereziki kontratua bertan behera uzten badizute, gogoratu edozein dokumentu sinatu behar duzula “Jasoa, Ez Onartua” esaldia erantsita, eta 20 egun dituzula zure eskubiak baliatzeko eta bidegabeko kaleratzeetat jotzeagatik borrokatzeko.

Nolanahi ere, gogoratu eskura gaituzula.