

# CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

M. ROSARIO BALBÁS ORTIZ

PROFESOR TUTOR: CARMEN PASCUAL ALLÉN

GRADO DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

PALENCIA, JUNIO DE 2015.

# ÍNDICE

	Página
1.- INTRODUCCIÓN: ANTECEDENTES Y RELEVANCIA DEL TEMA .....	1
2.- DEFINICIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y CONTRATACIÓN TEMPORAL .....	4
- MARCO NORMATIVO DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL ESTRUCTURAL .....	7
3.- CONTRATO PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA O SERVICIO DETERMINADOS .....	7
- CONTRATO DE OBRA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN .....	10
- TRABAJOS DE CARÁCTER FIJO DISCONTINUO .....	11
- EL CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADOS EN UNA MUESTRA DE CONVENIOS COLECTIVOS .....	14
4.- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN... ..	19
- EL CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	24
- TRATAMIENTO DEL CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN EN UNA MUESTRA DE CONVENIOS COLECTIVOS.....	26
5.- CONTRATO DE INTERINIDAD .....	32
- TRATAMIENTO DEL CONTRATO DE INTERINIDAD EN UNA MUESTRA DE CONVENIOS COLECTIVOS .....	36
- EL CONTRATO DE INTERINIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA .....	39
6.- NORMAS COMUNES DE LOS CONTRATOS TEMPORALES .....	42
7.- CONCLUSIONES .....	46
BIBLIOGRAFÍA .....	49

# **CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

## **1.- INTRODUCCIÓN: ANTECEDENTES Y RELEVANCIA DEL TEMA**

El punto de partida en la evolución de la normativa sobre contratación temporal en España se remonta a la Ley 16/1976 de 8 de Abril de Relaciones Laborales, que partía de una presunción por el modelo de contrato por tiempo indefinido y a tiempo completo. Los contratos temporales recogidos en la Ley de Relaciones Laborales eran básicamente los que aún están vigentes en nuestra normativa y que tienen una larga tradición: El contrato de obra o servicio, el eventual por circunstancias de la producción y el de interinidad.

No obstante, inmediatamente se introdujeron nuevas formas de flexibilización que permitieron la contratación temporal sin causa, e incluso se incentivaron, en un intento de paliar el problema del desempleo a finales de los años 70. Este periodo, desde la transición política hasta la reforma en 1984, de la Ley 8/80 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET)<sup>1</sup>, se caracteriza por una progresiva implantación de la contratación temporal, convirtiendo “el contrato temporal de fomento al empleo” regulado por el Real Decreto 1989/1984 de 17 de octubre, en la estrella de la reforma; se incorpora una nueva causa de contratación temporal “el lanzamiento de nueva actividad”, que puede llegar a tres años; se establece mayor facilidad a la contratación en prácticas y formación; se crea el contrato de relevo.

En 1992 se produce una reforma de la contratación temporal, en un intento de contener el presumible uso abusivo de los contratos temporales y el gasto en las prestaciones por desempleo, que prosigue con los cambios normativos de 1994, pero no consiguió reducir la tasa de temporalidad, que se mantuvo estable en los años posteriores a la reforma.

Para intentar paliar este fracaso, en mayo de 1997 nace el Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo que se eleva a norma legal por el Real Decreto Ley

---

<sup>1</sup> El Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo de 1995).

8/1997 de 16 de mayo y se transforma en Ley 63/1997 de 23 de diciembre. Esta reforma, con la ventaja de estar concertada con los interlocutores sociales, se orienta prioritariamente a fomentar el empleo estable y a convertir en indefinidos los contratos temporales. Se elimina el contrato temporal de fomento al empleo y se restablece el principio de causa para la contratación temporal, reforzando la negociación colectiva para reconducir y limitar el uso razonable de los contratos temporales. Se limita el contrato de prácticas, formación y a tiempo parcial, reforzando el de fijos discontinuos. Se fomenta el contrato indefinido mediante bonificaciones, que prosigue en otras reformas de contratación posteriores, como en la Ley 12/2001 de 9 de julio, y se descarga en la negociación colectiva la regulación de determinados aspectos de la contratación temporal, a fin de limitar ésta y fomentar la contratación indefinida.<sup>2</sup>

El artículo 15.5 del ET, en la redacción que introdujo la Ley 12/2001, hace un llamamiento al convenio colectivo para que prevea la sucesión contractual abusiva, pero son escasos los supuestos en los que los convenios establecían normas para limitar o corregir algunos abusos empresariales que tenían al trabajador en continua temporalidad por amplios periodos de tiempo. La jurisprudencia presenta numerosos ejemplos de corrección de estas contrataciones temporales en fraude de Ley.

Las reformas laborales de 2006 y posteriormente 2010 (Real Decreto Ley 5/2006 de 9 de junio y Ley 35/2010 de 17 de septiembre), han ido incluyendo normas para limitar algunas prácticas abusivas (sucesiones encadenadas de contratos, rotaciones de puestos de un mismo trabajador dentro de la empresa) haciendo más rígida la contratación temporal, lo que redujo el margen de actuación de la negociación colectiva en este sentido.<sup>3</sup>

El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, firmado en enero de 2012 por las representaciones empresariales, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y, las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT), plantea

---

<sup>2</sup>TOHARIA CORTES, L., "El modelo Español de contratación temporal", en Temas Laborales nº 64/2002. Págs. 117-139.

<sup>3</sup> NICOLÁS BERNAD, J.A., "Mas de una década de cambios en la sucesión de contratos temporales: de la estabilidad en el empleo a la flexibilidad", en Relaciones Laborales nº 3. Marzo 2013. Editorial LA LEY.

una serie de recomendaciones para el contenido de la negociación colectiva. Las recomendaciones en materia de empleo y contratación están orientadas a conseguir los objetivos de mantenimiento y recuperación del empleo, reducción de la temporalidad, mejora de la productividad empresarial y adaptación a las cambiantes circunstancias, articulando instrumentos que permitan el equilibrio entre la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores. Establece las siguientes recomendaciones a los convenios colectivos en materia de contratación:<sup>4</sup>

- a) Promoción de la contratación indefinida y la transformación de los contratos temporales en fijos.
- b) Utilización correcta de las modalidades de contratación temporal, directamente o a través de la Empresas de Trabajo Temporal, sin introducir en la negociación colectiva pactos que desnaturalicen las causas previstas en el ET.
- c) Determinar el volumen de la contratación temporal, incorporando definiciones precisas, límites materiales y temporales.
- d) Fomentar la contratación de los jóvenes mediante contratos formativos y favorecer la posible incorporación en la empresa, una vez finalizados estos contratos.
- e) Potenciar los contratos fijos discontinuos, en las actividades estacionales.
- f) Utilizar la jubilación parcial y el contrato de relevo como instrumento de mantenimiento del empleo y rejuvenecimiento de las plantillas.
- g) Establecer mecanismos de seguimiento y control de las medidas implementadas a favor del empleo y la contratación.

La anterior exposición deja patente la importancia que puede tener la negociación colectiva dentro de la contratación de los trabajadores por las empresas, porque en ella se puede canalizar tanto un uso correcto de los contratos temporales, evitando el abuso y fraude en esta contratación, dirigiéndolo hacia la estabilidad en el empleo y, al mismo tiempo, la adaptación de los contratos a las peculiaridades de las

---

<sup>4</sup> Resolución de 30 de enero de 2012 de la Dirección General de Empleo (BOE 6 de febrero de 2012).

En este sentido, SALA FRANCO, T., "El II acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014: comentario de urgencia", en Actualidad Laboral nº 5. Marzo 2012. Editorial La Ley. Págs. 11-12.

empresas y los sectores, a fin de encontrar un equilibrio de adecuación de las plantillas que redunde en beneficio de ambas partes. Teniendo en cuenta que la negociación colectiva, al abarcar ámbitos más limitados que la Ley, puede delimitar y concretar aspectos que la Ley debe contemplar de forma más abierta y generalizada. Determinadas medidas legales pueden ser contraproducentes en algunas empresas o sectores, pueden empeorar la situación del empleo en lugar de mejorarla, sobre todo en la etapa de crisis económica y desempleo en la que nos encontramos, y una adaptación de la norma a las características del sector, mediante el convenio colectivo, puede determinar una situación más beneficiosa.

## **2.- DEFINICIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y CONTRATACIÓN TEMPORAL**

El artículo 1º del ET recoge las notas configuradoras del contrato de trabajo, presumiéndose su existencia entre todo el que presta un servicio retribuido, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, que lo recibe, denominada empleador o empresario. Redunda en la definición del contrato de trabajo el artículo 8º del mismo texto legal. Este artículo señala que se podrá celebrar por escrito o de palabra.

Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios (Artículo 8º.2 del ET).

De esta manera, el Estatuto de los Trabajadores antepone la contratación indefinida a la contratación temporal, debiendo de estar ésta última regulada y plasmada por escrito. El artículo 15 del ET determina que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido o con una duración determinada, y a continuación establece

los supuestos para realizar esta contratación, posibilitando por tanto a la empresa la realización de contratos temporales, pero sólo en los supuestos legalmente previstos. Por tanto el acuerdo entre las partes o la voluntad de la empresa de celebrar un contrato temporal no es suficiente, debiendo darse las causas, circunstancias y características recogidas en nuestro ordenamiento jurídico. De tal manera, que no queda al arbitrio de las partes establecer contratos temporales no previstos en las normas. Esta cuestión se ha sido señalada reiteradamente por la jurisprudencia.

En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo (en adelante STS) de 20 de enero de 2003,<sup>5</sup> que recoge la obligación de la existencia de causa legal para la justificación de un contrato temporal, y se remite en sus fundamentos a la STS de 21 de septiembre de 1993,<sup>6</sup> indica: *“el válido acogimiento al sistema ordinario de contratación temporal, requiere en términos inexcusables que concurra la causa objetiva específicamente prevista para cada una de ellas como justificativa de la temporalidad que le es propia; no basta por tanto que la concorde voluntad de las partes, aún explícita en el contrato, pretenda someter la relación laboral que constituyen, a una de estas modalidades, pues éstas por su carácter causal, sólo se hacen viables cuando median en la realidad dichas circunstancias justificativas.”*<sup>7</sup>

La actual regulación de la contratación temporal en España deviene de la reforma del Estatuto de los trabajadores de 1994, que introdujo modificaciones en esta Ley, a fin de adaptar y limitar la temporalidad de los trabajadores y, dar poder a la negociación colectiva para limitar el abuso y uso fraudulento de los contratos temporales en las empresas.

Las modalidades de contratos temporales contenidos en la normativa vigente se pueden clasificar en los siguientes tipos:

**Contratos de trabajo estructurales o causales**, que están regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores:

---

<sup>5</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª de lo Social, de 20 de enero de 2003, recurso 323/2002. La Ley 11304/2003.

<sup>6</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 1993, rec. 129/1993. La Ley 13434/1993.

<sup>7</sup> El mismo criterio se contiene en las Sentencias del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 12 de diciembre de 2001, rec. 66/2001 en La Ley 5681/2002 y rec. 68/2001 en la Ley 2541/2002. También en la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala cuarta de lo Social, de 23 de septiembre de 2002, rec. 222/2002, en La Ley 25/2003.

- Para obra o servicio determinado,
- Eventual por circunstancias de la producción y
- Contrato de interinidad.

**Contratos formativos**, que se encuentran regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores:

- Contrato de trabajo en prácticas.
- Contrato para la formación y el aprendizaje.

**Contratos temporales de fomento del Empleo:**

- Contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad. Regulación: Disposición adicional 1ª de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre.
- Contrato de relevo y jubilación parcial. Regulación: Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores
- Contrato eventual de primer empleo para menores de 30 años. Regulación: Real Decreto Ley 4/2013 de 22 de febrero.

Existen otras contrataciones con regulación específica en su normativa de aplicación, al ser relaciones laborales de carácter especial: Por ejemplo, personal de alta dirección y empleados de hogar, que tienen regulación específica en la duración del contrato, deportistas profesionales, artistas en espectáculos públicos, por tener libertad para determinar la duración del contrato o por estar regulado en su propia normativa.<sup>8</sup>

El presente trabajo se limita a contemplar únicamente los contratos temporales causales que recoge el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y, que también están regulados en la negociación colectiva, dando cumplimiento al mandato legal.

---

<sup>8</sup> SACRISTAN ENCISO, J.A., “Criterio Técnico en materia de contratación temporal”. Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Abril 2015. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.



## MARCO NORMATIVO DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL ESTRUCTURAL

. Artículo 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo (BOE del 29), que fue modificado por la Ley 63/1997 de 26 de diciembre (BOE del 30) de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento a la contratación indefinida y posteriores modificaciones que se han introducido con las Leyes de reforma Laboral, Ley 12/2001 de 9 de julio (BOE del 10) de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo; Real Decreto Ley 5/2006 de 9 de junio (BOE del 14) para la mejora y crecimiento del empleo; Ley 35/2010 de 17 de septiembre (BOE del 18) de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; Ley 3/2012 de 6 de Julio (BOE del 7) de reforma del mercado laboral.

. Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre (BOE 8 de enero de 1999) por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

. Numerosos convenios colectivos contienen cláusulas que regulan aspectos relacionados con los distintos tipos de contratación o referencias a los mismos, en base a la potestad otorgada en el artículo 15 del ET.

### **3.- CONTRATO PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA O SERVICIO DETERMINADOS**

El artículo 15.1a) del ET. establece que este contrato se puede celebrar: *Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.*<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> La letra a) del artículo 15 ha sido redactada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (BOE del 18), de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. (Legislación Laboral básica. Editorial Lex Nova).

Se aprecia que el ámbito de este contrato puede ser extensivo a un conjunto ilimitado de actividades y no se puede restringir a unos sectores económicos determinados, ni a unas tareas específicas, ni siquiera ha de entenderse destinado a obras o servicios que tengan que ser necesariamente independientes y separados de la actividad normal de la empresa, sino que basta con que la tarea objeto de la contratación temporal, pueda considerarse autónoma del resto y con sustantividad propia.

La jurisprudencia y la doctrina del Tribunal Supremo han delimitado los requisitos necesarios para que un contrato de obra goce de esta identidad, y se ha pronunciado repetidamente en que han de concurrir de forma simultánea, aplicando esta doctrina tanto a empresas privadas como a las Administraciones Públicas. Así establece los siguientes requisitos:

- 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.*
- d) *Que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de la obra o el servicio, y no en tareas distintas.*

*Han de concurrir conjuntamente todos los requisitos enumerados, para que la contratación temporal por obra o servicio determinado pueda considerarse ajustada a derecho.<sup>10</sup>*

Ha de entenderse que el trabajador debe estar ocupado en la ejecución de la obra o servicio contratado y no en tareas distintas. En este sentido la STS de 11 de

---

<sup>10</sup> Se contiene esta doctrina en numerosas Sentencias del Tribunal Supremo: STS Sala Cuarta, de 30 de abril de 2012, rec. 2153/2012 en La Ley 79280/2012; STS de 14 de julio de 2009, rec. 2811/2008; STS 21 de enero de 2009, rec. 1627/2008 en La Ley 3499/2009; STS 4 de octubre de 2007 rec. 1505/2006 en La Ley 162122/2007; STS de 10 de octubre de 2005, rec. 2775/2004, STS 11 de mayo de 2005 rec. 4162/2003, entre otras.

noviembre de 2011, contempla excepciones en la realización exclusiva de las funciones objeto del contrato<sup>11</sup>.

Las condiciones de la autonomía y sustantividad de la obra o servicio, son imprescindibles para la validez de esta contratación, de manera que constituiría fraude de ley acogerse a esta modalidad si no existen. Los pronunciamientos jurisprudenciales a este respecto son diversos. Por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 5 de Febrero de 2014,<sup>12</sup> considera ajustado a derecho el contrato por obra celebrado para “prestar servicios como administrativo en la Escuela Taller Catedral de Palencia” al entender que se trata de una actividad circunstancial o coyuntural y ajena a la actividad propia y permanente del Ayuntamiento.

Por el contrario, la Sentencia del TSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 5 de abril de 2013,<sup>13</sup> no considera ajustado a derecho el contrato temporal para tareas administrativas en el Instituto Español Oceanográfico.

Este mismo precepto del ET establece que: ***Los convenios colectivos sectoriales, estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.***

Esta potestad dada a la negociación colectiva debe respetar los límites legales en cuanto a la identificación de la obra o servicio objeto de la contratación y el destino del trabajador contratado en el mismo. Es decir los negociadores sociales no pueden contrariar la legalidad, en atención a la primacía de la Ley respecto al convenio colectivo, respetando el principio de jerarquía normativa.

En este sentido, es interesante ya que recoge varias cuestiones en orden a los límites legales del convenio colectivo en la contratación temporal, la STS de 11 de abril de 2006 que contiene:<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª de lo Social, de 11 de noviembre de 2011, rec. 651/2011, en La Ley 246338/2011.

<sup>12</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 5 de febrero de 2014. Recurso 1986/2013. La Ley 13514/2014

<sup>13</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 5 de abril de 2013. Recurso 2613/2013.

*“los negociadores pueden identificar los trabajos con sustantividad propia, pero esa delegación no les confiere la facultad de dotar de esa sustantividad propia a aquellos trabajos que no la tenían antes, ni invadir las reglas de otras modalidades de contratación”.*

*“La contratación temporal está limitada en nuestro Derecho a los supuestos regulados por Ley. Dentro de ellos, se permite que los convenios de distinta naturaleza puedan concretar los requisitos que al efecto se determinan, pero sin poder rebasar los límites legalmente impuestos”. “Hemos de afirmar que la misión de esas normas de los convenios colectivos en orden a desarrollar las del Estatuto de los Trabajadores sobre contratación temporal, es fijar los límites dentro de los cuales es posible la contratación legal, traspasados los cuales, la contratación es abusiva. Y tal actividad ha de realizarse identificando tareas que ya tenían sustantividad propia antes del convenio colectivo, no extendiéndose las facultades de los negociadores a conferir ex novo esa calificación a actividades normales en el seno de la empresa”.*

En cuanto a la **duración del contrato** por obra o servicio determinado, aunque ha de presumirse de duración incierta, los contratos celebrados a partir del 18 de junio de 2010 no podrán tener una duración superior a tres años, que se puede ampliar hasta 12 meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, o convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos. A los contratos celebrados con anterioridad a dicha fecha, por aplicación de la disposición Transitoria 1ª de la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, no se les aplica dicho límite.

## CONTRATO DE OBRA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Existe una especial conexión entre el contrato de obra y el sector de la construcción, dada las características de esta actividad, que de forma permanente está vinculada a trabajos de naturaleza temporal. Tanto el IV como el V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción contempla la figura del personal fijo de obra.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 11 de abril de 2006, RJ2006/2393, en Editorial Aranzadi.

<sup>15</sup> BOE de 15 marzo de 2012.

El contrato fijo de obra es una aplicación, conseguida por la negociación colectiva, del contrato de obra o servicio para el sector de la construcción. Permite que un trabajador, contratado por una empresa, en principio para una obra, preste servicios en distintos centros de trabajo de una misma provincia, siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros, hasta un periodo máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad se prolonguen más allá de dicho término. El cese da derecho a una indemnización regulada en la negociación colectiva. Esta regulación ha sido avalada por la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006 de 18 de octubre, de subcontratación en el sector de la construcción.

## TRABAJOS DE CARÁCTER FIJO DISCONTINUO

Se contiene su regulación en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, que establece:<sup>16</sup>

*El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.*

*Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.*

---

<sup>16</sup> Este apartado ha sido añadido por la Ley 12/2001 de 9 de julio.

*Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos-discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos.*

La Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2006, referida anteriormente, contempla también la delimitación entre los trabajos susceptibles de ser atendidos con contrato de obra o servicio determinado y los que deben cubrirse mediante contrato de trabajadores fijos de carácter discontinuo, señalando: “*La contratación temporal procede cuando la necesidad de trabajo es en principio imprevisible y fuera de cualquier ciclo regular. Por el contrario existe contrato fijo de carácter discontinuo cuando se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico o en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad*”.

En el convenio colectivo objeto de impugnación en la Sentencia (Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, con vigencia para 2001-2005), no considera como trabajos susceptibles de ser atendidos por contrato de obra o servicio específicamente las campañas, como las de rebajas, escolar, navidad, entendiendo que son habituales y se reiteran en un tiempo cierto, debiendo cubrirse con trabajadores vinculados mediante contrato de fijo discontinuo o de tiempo parcial.

La delimitación entre los trabajos que pueden ser cubiertos con contrato de obra o servicio determinado y los que deben cubrirse con trabajadores fijos discontinuos se encuentra tratado ampliamente por la Jurisprudencia.<sup>17</sup>

La STS de 14 de mayo de 2003<sup>18</sup>, relativa a la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la Federación de Servicios Públicos de UGT contra la Generalitat de Cataluña, en la contratación de peones para detección y localización de incendios forestales en época estival, con base a normas del convenio colectivo, concluye considerando que procede la contratación mediante la modalidad de fijos discontinuos: “*los puestos de trabajo que constituyan actividad regular, normal y*

---

<sup>17</sup> En este sentido, entre otras, las siguientes Sentencias del Tribunal Supremo: STS 4 de mayo de 2004, rec. 4326/2003; STS 17 de septiembre de 2004 rec. 4671/2003; STS de 26 de noviembre de 2004, rec. 5031/2003.

<sup>18</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª de lo Social, de 14 de mayo 2003, rec. 78/2002. La Ley 12454/2003.

*permanente en los departamentos de la Generalitat, organismos autónomos... han de ser ocupados por personal laboral fijo”.*

En el mismo sentido la Sentencia del Tribunal Supremo, de 27 de septiembre de 2011 en unificación de doctrina, sobre trabajos de prevención y extinción de incendios forestales, determina que la contratación adecuada es el contrato por tiempo indefinido de carácter discontinuo, *“al haberse constatado la necesidad de trabajo intermitente o cíclico reiterándose la necesidad en el tiempo, aunque lo sea por periodos limitados, ya que la necesidad de prevención y extinción de incendios forestales responde a necesidades normales y permanentes...”*<sup>19</sup>

En el mismo sentido la STS de 30 de abril de 2012, sobre trabajadores contratados para trabajos de prevención y vigilancia en incendios forestales, que recuerda sentencias anteriores: *“la diferencia entre un trabajador eventual y un indefinido discontinuo radica precisamente en que, mientras el trabajo eventual está justificado cuando la necesidad de trabajo es, en principio imprevisible y queda fuera de cualquier ciclo de reiteración regular, la de indefinido discontinuo se produce cuando, con independencia de la continuidad de la actividad de la empresa, se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, es decir, en intervalos temporales separados, pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad”*.<sup>20</sup>

En el mismo sentido la STS de 30 de mayo de 2007, sobre encuestadores del Instituto Nacional de Estadística, al considerar que se trata de una actividad normal de la empresa de carácter cíclico, correspondiendo una relación de fija de carácter discontinuo<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª de lo Social, de 27 de septiembre de 2011, rec. 3985/2010. La Ley 191427/2011.

<sup>20</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 30 de abril de 2012, rec. 2153/2011 La Ley 79280/2012.

<sup>21</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 30 de mayo de 2007, rec. 5315/2005. La Ley 72264/2007.

## EL CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO EN UNA MUESTRA DE CONVENIOS COLECTIVOS

Considera García Quiñones, J.C., en un informe realizado para el Ministerio de Trabajo e Inmigración, en las conclusiones del estudio de un amplio abanico de convenios colectivos de distinta naturaleza, que es pobre el provecho que la negociación colectiva ha hecho del mandato legal contenido en el artículo 15.1.a) del ET. Por una parte un amplio número de convenios colectivos no contienen ninguna referencia a esta modalidad y otros convenios contienen tal amplitud en la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, o muestra tal indefinición en las mismas, que puede ser aprovechado por el empresario para utilizar extensivamente esta modalidad contractual, en muchos supuestos sin base legal, al vulnerar el objeto del contrato, como después se corrobora en sentencias judiciales.

Recoge el estudio citado, que el tratamiento formal que se aprecia en la negociación colectiva del contrato de obra o servicio es muy diverso, valorando las conclusiones que se resumen a continuación:<sup>22</sup>

- A) Numerosos convenios no disponen ninguna regulación específica, aluden a las distintas modalidades de contratación, con el compromiso de ajustarse a la finalidad de cada uno de los contratos, pero no contienen regulación determinada de ninguno, o sí de otros contratos, pero no el de obra.
  
- B) Otros convenios colectivos dedican una norma separada a la regulación del contrato de obra, pero con un carácter abierto en la identificación de los trabajos o tareas para concertar esta modalidad contractual, mediante fórmulas generales en la relación de supuestos, previsiones en materia de indemnización, preaviso en relación con la duración del contrato.

Se relaciona a continuación los siguientes convenios examinados que pueden incluirse en este grupo:

---

<sup>22</sup> Estudio realizado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración sobre “contratación temporal, empresas de trabajo temporal y subcontratación en la negociación colectiva”. Dirigido por PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., editado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración en el año 2010. GARCIA QUIÑONES, J.C., en el capítulo sobre “el contrato de obra o servicio determinado”, Págs. 87 a 99.



- IX CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA DE REGIMEN GENERAL O ENSEÑANZA PRIVADA SIN NINGUN NIVEL CONCERTADO O SUBVENCIONADO. Vigencia para los años 2010-2013.<sup>23</sup> Regula en su artículo 17 el contrato de obra o servicio determinado. Establece una relación de supuestos para concertar el contrato de obra o servicio, especialmente para el personal docente. Es genérico respecto al personal de administración y servicios generales. Se remite a la Comisión Paritaria para determinar otras actividades susceptibles de aplicar esta modalidad de contratación. Establece periodo máximo de duración y regula la cuantía de la indemnización.
  
- VII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS PRIVADOS.<sup>24</sup> Hace una amplia regulación en materia de contratación y regula en su artículo 11 el contrato para la realización de obra o servicio. Establece una limitación de causa, aunque sin desarrollar las tareas objeto del contrato: “será válido para subvenir a las necesidades de la empresa en atención a las ocupaciones de residentes no habituales de los colegios mayores”. Indica que se debe identificar suficientemente con claridad y precisión la tarea que constituye su objeto. Se remite a la Comisión Paritaria para dictaminar las tareas objeto de la contratación.
  
- CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS.<sup>25</sup> Regula en su artículo 15.2 el contrato de obra o servicio determinado. Se caracteriza por la indefinición en la identificación de los trabajos, estableciendo simplemente: “se identifican como tareas con sustantividad propia, entre otras, las ferias exposiciones y ventas especiales”.
  
- CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS EMPRESAS DE FRIO INDUSTRIAL.<sup>26</sup> El artículo 11.5 recoge el contrato de obra o servicio determinado. Al igual que en el caso anterior se aprecia indefinición en las

---

<sup>23</sup> BOE de 16 de mayo de 2011.

<sup>24</sup> BOE de 5 de octubre de 2012.

<sup>25</sup> BOE de 5 de julio de 2010, para los años 2009-2012. BOE de 10 de abril de 2014 publica las tablas salariales para los años 2013 a 2015

<sup>26</sup> BOE de 23 de octubre de 2007 y 4 de julio de 2012 que publica la prórroga del convenio. Tablas salariales para los años 2013 y 2014 publicadas en BOE de 21 de marzo de 2014 y 10 de marzo de 2015

tareas objeto del contrato. Únicamente establece: “los trabajos de estiba o desestiba de mercancías, de campañas, de productos de alimentación y el movimiento de mercancías con destino al tráfico internacional, son tareas con sustantividad propia que pueden cubrirse con contratos de obra o servicio determinado”.

- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DE VIDRIO, INDUSTRIAS DE CERÁMICA Y PARA LAS DEL COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES. Para los años 2014, 2015 y 2016.<sup>27</sup> Regula en su artículo 74 el contrato por obra o servicio determinado. Igualmente se caracteriza por la indefinición en la identificación de los trabajos susceptibles de realizar este contrato, añadiendo a la norma general, “trabajos complementarios de la actividad propia de la empresa”, aunque también añade: “el contrato para la duración de obra o servicio determinado que no cumpla la definición de sustantividad propia, se considerará celebrado por tiempo indefinido”. Regula la indemnización y preaviso a la finalización del contrato.
- XVII CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA.<sup>28</sup> Regula en su artículo 13.1 los contratos de duración determinada, siendo más extenso en el contrato por obra o servicio determinado. Es abierto en la determinación de los trabajos a cubrir, dado que establece “todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa”. Establece información para los representantes de los trabajadores, limitación de la movilidad funcional para los contratados en esta modalidad, y otros aspectos conforme a lo dispuesto en la normativa.

C) Convenios que introducen modalidades específicas del contrato de obra o servicio determinado.

---

<sup>27</sup> BOE de 5 de junio de 2014.

<sup>28</sup> BOE de 9 de abril de 2013.

- CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN, que ya se ha referenciado anteriormente. Fórmula acogida por numerosos convenios colectivos del sector de construcción y obras públicas de ámbito provincial y de comunidad autónoma. Entre ellos el CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE PALENCIA, que en su artículo 17 hace una amplia regulación del contrato fijo de obra.<sup>29</sup>

D) Convenios que contienen para los trabajadores contratados en la modalidad de obra o servicio determinado la consideración de fijos de centro.

- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE PALENCIA.<sup>30</sup> Contempla una cláusula de subrogación de los trabajadores adscritos a un determinado centro de trabajo. De esta forma, al término de la concesión de una contrata de limpiezas, los trabajadores que estén adscritos a un centro de trabajo pasan a la nueva empresa titular de la contrata de limpieza de ese centro.
- En el mismo sentido el CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE VALENCIA para los años 2010-2014.<sup>31</sup>

E) Convenios con identificación cerrada de los trabajos o tareas con sustantividad propia.

- V CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO.<sup>32</sup> Regula en el artículo 23 ampliamente este contrato, junto con el contrato por acumulación de tareas. El artículo 23.1 establece una relación de actividades, con la premisa “**únicamente**”, lo que deja cerrada la lista de trabajos objeto de la contratación. Asimismo regula el contenido y régimen jurídico de los contratos que se realicen bajo esta modalidad.

---

<sup>29</sup> Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Palencia (BOP) de 11 de octubre de 2012. Con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016.

<sup>30</sup> Publicado en el BOP de Palencia de 28 de septiembre de 2012.

<sup>31</sup> Publicado en el BOP de Valencia de 7 de diciembre de 2013.

<sup>32</sup> BOE de 9 de abril de 2013.

- CONVENIO COLECTIVO DE PELUQUERIAS, INSTITUTOS DE BELLEZA Y GIMNASIOS.<sup>33</sup> En el artículo 35, donde regula la contratación en general, contempla ampliamente el contrato de obra o servicio determinado pero en cuestiones ya recogidas en la norma, siendo la regulación más interesante la limitación de la contratación a un determinado grupo profesional “estos contratos solamente se podrán llevar a cabo en los supuestos de los Asesores de Imagen, cuyas funciones vienen definidas en el artículo 18 del presente convenio y que están encuadrados en el grupo III del anexo de adecuación de la clasificación profesional”.
  
- F) Supuestos de convenios colectivos que contienen referencia al contrato de obra o servicio determinado dentro de la norma que regula también otras modalidades de contratación, incluyendo fórmulas de aplicación común junto con menciones específicas en relación con los distintos contratos temporales.
  
- CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE EMPRESAS DE INGENIERÍA Y ESTUDIOS TÉCNICOS.<sup>34</sup> Regula en su artículo 18 los contratos temporales de duración determinada. En referencia a esta modalidad de contratación estipula que: “El contrato de duración determinada establecido en el artículo 15.1 a) del TRLET deberá contener para su validez la especificación suficiente con precisión y claridad del servicio o proyecto que constituye su objeto. En caso contrario se entenderá que el contrato se ha suscrito por tiempo indefinido”. Añade que la previsión debe determinarse en las distintas fases de los proyectos y hace una alusión al plazo máximo de duración.

Especial referencia merece el CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR DE CONTACT CENTER (ANTES TELEMARKETING), para los años 2010 a 2014.<sup>35</sup> Este convenio colectivo presenta una amplia regulación en materia de contratación, siendo de especial interés la diferenciación en la regulación de los **contratos temporales para la contratación del personal de estructura**, refiriéndose al personal de la estructura estable de la empresa, que

---

<sup>33</sup> BOE de 13 de abril de 2011.

<sup>34</sup> BOE de 25 de octubre de 2013.

<sup>35</sup> BOE de 27 de julio de 2012.

regula en el artículo 13, junto con los contratos en prácticas y eventual por circunstancias de la producción, y **para el personal de operaciones**, refiriéndose al personal que desarrolle las tareas concernientes a servicios que se conciertan para un tercero, que se regulan en el artículo 14 del convenio, junto con la contratación indefinida y el contrato eventual por circunstancias de la producción. Es generalista y no amplía prácticamente lo establecido en la Ley para los contratos de obra o servicio determinado, en el personal de estructura. Sin embargo ofrece una regulación más amplia y detallada en la regulación de estos contratos para el personal de operaciones, especialmente en lo concerniente a la forma, derechos de información, movilidad de centros o servicios a los trabajadores, ya que en las tareas objeto del contrato se refiere de forma general “a todas las campañas o servicios contratados por un tercero”. Este convenio colectivo estipula la “extinción de estos contratos por disminución de la obra o servicio contratado”, contemplando ampliamente la forma y requisitos para determinar los trabajadores afectados por la extinción, proporcionales a la disminución del volumen de la obra o servicio.

G) Finalmente, determinados convenios colectivos regulan distintas modalidades de contratación, pero no el contrato de obra o servicio determinado, no obstante dispone alguna mención respecto de este contrato, en materia de indemnización, periodo de prueba o preaviso, etc.

- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS MINORISTAS DE DROGUERÍA, HERBORISTERÍA, ORTOPEDIAS Y PERFUMERÍA.<sup>36</sup> Establece regulación sobre otros contratos temporales, pero no para el de obra o servicio. No obstante, le incluye en las cláusulas de preaviso e indemnizaciones por finalización de los contratos temporales, en el artículo 20, apartados 2 y 3.

#### **4.- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN**

El artículo 15.1b) del ET, establece que se puede celebrar este contrato: *Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo*

---

<sup>36</sup> BOE de 2 de octubre de 2014.

*exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.*

*En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.*<sup>37</sup>

De la redacción del precepto, se desprende que esta contratación eventual puede llevarse a cabo dentro de la actividad normal de la empresa, no es preciso que el trabajo a desarrollar por el trabajador sea extraordinario, sino que se trata de un aumento ocasional de trabajo que no se puede hacer frente con la plantilla habitual de la empresa. Han de darse las siguientes circunstancias:<sup>38</sup>

1. El incremento en el volumen de la actividad de la empresa es imprevisible y sin reiteración en el tiempo, queda fuera de ciclos regulares de incrementos de actividades en determinados sectores, pues en este caso estaríamos ante la posibilidad de trabajadores fijos discontinuos, que ya se ha analizado en el contrato de obra o servicio determinado.
2. Que el aumento de tareas supere la actividad de la plantilla habitual de la empresa. En empresas nuevas en las que no hay actividad previa, no hay término de

---

<sup>37</sup> Esta letra b) del artículo 15 del ET ha sido redactada por la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE del 10), de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. (Legislación Laboral Básica. Editorial LEX NOVA).

<sup>38</sup> SACRISTAN ENCISO, J.I., "Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo en materia de contratación temporal" ..., págs. 14-15

comparación y el inicio de actividades mercantiles no estaría justificada para realizar este tipo de contratación, sino que habría que ajustar la plantilla fija al volumen del trabajo.

3. El incremento se entiende temporal. No procedería este contrato en casos de crecimiento sostenido de las empresas. No obstante, dado el límite máximo que la norma establece, no podría mantenerse este contrato en un crecimiento sostenido más allá de este límite.

Sobre esta modalidad de contrato, recoge la doctrina del Tribunal Supremo que, *“lo que caracteriza la acumulación de tareas es precisamente la desproporción existente entre el trabajo que se ha de realizar y el personal del que se dispone, de forma tal que el volumen de aquél excede manifiestamente de las capacidades y posibilidades de éste; y ello se produce tanto cuando se trata de aumento ocasional de las labores y tareas que se tienen que efectuar aún estando al completo la plantilla correspondiente, como cuando, por contra, se mantiene dentro de los límites de la normalidad el referido trabajo, pero por diversas causas, se reduce de modo acusado el número de empleados que ha de hacer frente al mismo”*.<sup>39</sup>

También contempla la jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre el criterio de eventualidad que: *“por tal se entiende un exceso anormal en las necesidades habituales de la empresa, que no puede ser atendido con la plantilla actual, ni razonablemente aconseja, por su excepcionalidad, un aumento de personal fijo”*.<sup>40</sup>

*“Permitiendo la ley la posibilidad de acudir a la contratación temporal para superar esa necesidad de una mayor actividad, sin incrementar la plantilla más de lo preciso, evitando el inconveniente de una posterior reducción de la misma si, superada la situación legalmente prevista se produjera un excedente de mano de obra”*.<sup>41</sup>

*“El contrato eventual está caracterizado por la temporalidad de la causa que lo origina, fijando la ley una duración máxima, evitando con ello que por este procedimiento se lleguen a cubrir necesidades permanentes de las empresas*

---

<sup>39</sup> Se recoge en las Sentencias del Tribunal Supremo: STS de 7 de diciembre de 2011, rec.935/2011; STS de 12 de junio de 2012, rec. 3375/2011, en La Ley 95000/2012.

<sup>40</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª de lo Social, de 20 de marzo de 2002, rec. 1676/2001. La Ley 5400/2002.

<sup>41</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 21 de abril de 2004, rec. 1678/2003. La Ley 13034/2004.

*acudiendo a contrataciones de tiempo limitado; si la causa no es temporal, la relación se convierte en indefinida”.*<sup>42</sup>

Asimismo es criterio ampliamente reiterado por la jurisprudencia, que el aumento de la actividad que justifica la contratación eventual debe ser circunstancial y no cíclico o repetido en el tiempo, pues en tal caso procedería un contrato para trabajadores fijos discontinuos.<sup>43</sup>

Se contempla en el apartado citado del ET que: ***mediante el convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.***

En esta tarea, tal y como establece el artículo 85 del ET, la regulación por los convenios colectivos de las distintas materias de su competencia, de índole económica, laboral, sindical u otras que afecten a las condiciones de empleo y, a las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, ha de ejercitarse dentro de los límites de la legalidad.

Así se refleja en la STS de 17 de diciembre de 2001: *“El derecho constitucional a la negociación colectiva únicamente puede ser ejercitado con respeto a las leyes, según expresión del artículo 85 del Estatuto de los trabajadores. Precepto que, en el ámbito propio de las relaciones laborales en que está inserto, debe ser interpretado de manera que permita que los agentes sociales puedan regularlas en la forma que estimen conveniente, siempre que no vulneren, ni los mandatos generales en orden a la contratación, ni las específicas normas de derecho necesario”.*

*“Sólo pueden concertarse como temporales los contratos previstos por el legislador y que los agentes sociales podrán pactar, a los distintos niveles, únicamente en los campos que el legislador expresamente haya fijado. Así el Real Decreto 2720/1998,*

---

<sup>42</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 15 de enero de 2009, rec. 2302/2007. La Ley 1237/2009.

<sup>43</sup> Por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Supremo, Cuarta de lo Social, de 5 de julio de 1999, rec. 2958/1998. La Ley 11829/1999.



*norma de desarrollo del artículo 15 del ET permite, respecto al contrato eventual, que el convenio colectivo que sea de aplicación determine las actividades en las que pueda contratarse trabajadores eventuales, o la relación entre fijos y eventuales. Los convenios de sector, estatal o, en su defecto de ámbito inferior, pueden establecer, dentro de los límites fijados, la duración máxima del contrato, y el periodo de referencia dentro del cual podrán celebrarse. **Pero nada más.** El resto de la regulación del contrato eventual, queda sustraída a la posibilidad negociadora de la contratación colectiva.”<sup>44</sup>*

En la sentencia aludida, se declara la nulidad de un precepto del convenio colectivo de manipulado y envasado de tomate fresco de la Región de Murcia, con respecto a la contratación de trabajadores por acumulación de tareas, al crear la posibilidad de llamar a los trabajadores únicamente en los días que la empresa considere necesarios dentro del periodo de duración del contrato. Lo que el Tribunal Supremo considera un contrato distinto, otra figura contractual, facultad que no se otorga a la negociación colectiva. Presenta un voto particular emitido por cuatro magistrados del Tribunal, discrepantes de la sentencia, argumentando que la cláusula del convenio colectivo no vulnera el contenido del art. 15 del ET y que esta organización del trabajo, denominada “trabajo a llamada”, es ventajosa para los trabajadores y no supone un abuso del derecho a la negociación colectiva.

Un comentario a la Sentencia referida de Lahera Forteza, J., considera que se pone de manifiesto el problema que surge cuando no se vincula la causa de la temporalidad con la duración del contrato, lo que puede hacer que en determinados sectores estacionales, el intento de la negociación colectiva por adecuar fórmulas a las contrataciones existentes, implique una forma de favorecer al trabajador, más que constituir un abuso de la contratante, planteándose el autor la conveniencia de revisar la regulación de esta modalidad contractual.<sup>45</sup>

Por su parte, respecto de esta misma Sentencia, Ballester Pastor, A., argumenta que, considerando que se trata de un precepto del convenio colectivo contrario a las normas del art. 15 del ET, esta figura del “eventual intermitente” puede constituir una

---

<sup>44</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala cuarta de lo social, de 17 de diciembre de 2001, rec. 68/2001. La Ley 2541/2002.

<sup>45</sup> LAHERA FORTEZA, J., “Ilicitud de la creación convencional de un contrato eventual intermitente con trabajo a llamada (Comentario a la STS 17 de diciembre de 2001)”, en Relaciones Laborales nº 15, agosto 2002. Pág. 613 tomo 2. Editorial La Ley. Ref. La Ley 2301/2002.

mejora a la situación de los trabajadores temporales del sector agrario, al darles un cierto grado de estabilidad. En este caso la extralimitación hecha en el convenio colectivo beneficia básicamente al trabajador.<sup>46</sup>

En cuanto al tema de la **duración del contrato** y periodo de referencia en el que se pueden celebrar, que como figura en el texto de la normativa reflejado anteriormente, es de 6 meses dentro de un periodo de 12, pudiéndose ampliar por convenio colectivo, siendo en este caso, el periodo máximo del contrato 12 meses en un periodo de 18, hay que tener en cuenta que el contrato se celebra por un tiempo determinado tasado, debiendo respetar el tiempo del contrato aunque hayan desaparecido las circunstancias de la temporalidad, dado que este tipo de contrato tiene una doble vinculación: la existencia de unas causas eventuales y la determinación de un tiempo de finalización del contrato, diferenciándose del contrato por obra o servicio determinado, en el que el término es incierto y va vinculado a las causas que determinan la temporalidad.

Para evitar que se celebren contratos temporales sucesivos basados en la misma circunstancia, se dispone que el contrato puede celebrarse a partir del momento en que se produce la eventualidad, aumento de tareas, etc., y mientras dure la misma, sin exceder del periodo máximo, puesto que sobrepasado este periodo resultaría que la causa ya no sería eventual, sino permanente, y el puesto habría de ser cubierto con un contrato indefinido.

## EL CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El estudio realizado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración sobre contratación temporal, ya referenciado, en su capítulo sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción realizado por García Quiñones, J., tras una valoración de numerosos convenios colectivos, concluye que se ha hecho un uso

---

<sup>46</sup> BALLESTER PASTOR, A., "La ilegalidad del contrato eventual intermitente. El carácter tasado de las causas de contratación temporal. Comentario a la STS de 17 de diciembre de 2001", en Actualidad Laboral nº 9. Semana del 24 de febrero al 2 de marzo de 2003. Pág. 250 tomo 1. Editorial La Ley.

modesto de la facultad otorgada por el artículo 15 1b) del ET, tanto para modificar la duración máxima del contrato, así como el periodo dentro de cual se pueden realizar, como en el uso del poder de determinación de las actividades en las que pueden contratarse estos trabajadores eventuales, junto con los criterios para adecuar el volumen de contratos temporales a la plantilla total de la empresa. La negociación colectiva se ha centrado, con escasas excepciones, en concretar el tiempo de duración máxima de estos contratos, poniendo escasa o nula atención en concretar las causas o las actividades en que pueden contratarse trabajadores en esta modalidad.

Numerosos convenios colectivos no regulan este tipo de contratación, pero la mayoría de los convenios colectivos que lo contemplan, regulan especialmente el tiempo del contrato, con la inclusión de prórroga cuando no se alcance el periodo máximo establecido. Hay una utilización generalizada de la facultad legal para aumentar el plazo de contratación a su duración máxima de 12 meses en un periodo de 18.

Los convenios colectivos que regulan este tipo de contrato, generalmente emplean la fórmula legal en la definición del objeto de la contratación, sin incorporar otras especificaciones o determinación de las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, por lo que esta facultad está escasamente utilizada por la negociación colectiva, al igual que el poder de limitar el porcentaje de contratos temporales en relación con la plantilla total de la empresa.

La falta de regulación y control de la causalidad del contrato eventual por circunstancias de la producción, rasgo generalizado en la negociación colectiva, tiene algún tratamiento restrictivo, como el que prohíbe su utilización para aquellas categorías con un riesgo especial, que pueden haber sido excluidas por el Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

Opina que, probablemente el hecho de que el legislador haya introducido una limitación temporal, desincentiva la utilización de este contrato temporal a favor del

contrato por obra o servicio determinado, que no está sujeto a restricciones concretas de tiempo y del que se hace una utilización más abusiva.<sup>47</sup>

## TRATAMIENTO DEL CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN EN UNA MUESTRA DE CONVENIOS COLECTIVOS

En los convenios colectivos examinados que se exponen a continuación, mayoritariamente tratan este contrato de forma muy generalizada, con un apartado en el convenio muy poco extenso, que prácticamente reproduce lo dispuesto en la Ley. Especialmente regulan el periodo de contratación, que de forma mayoritaria, limitan al periodo máximo permitido, aunque alguno acorta el periodo de referencia.

Se relacionan algunos convenios examinados que contemplan el contrato eventual por circunstancias de la producción, de forma bastante general, regulando el tiempo de duración:

- IX CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA DE REGIMEN GENERAL O ENSEÑANZA PRIVADA SIN NINGUN NIVEL CONCERTADO O SUBVENCIONADO.<sup>48</sup> Regula el periodo máximo de duración, 12 meses en un periodo de 18, establece una única prórroga y una indemnización según la legislación vigente. No establece ningún criterio sobre las causas de la eventualidad, al contrario que en el contrato de obra, que hace una amplia relación de las causas determinantes de la obra o servicio (artículo 18).
  
- XVII CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA.<sup>49</sup> Al igual que el anterior, solamente establece la duración, 12 meses en un periodo de 18 meses (artículo 13.1.1).

---

<sup>47</sup> GARCIA QUIÑONES, J.C., "Contratación temporal, empresas de trabajo temporal y subcontratación en la negociación colectiva" ... Págs. 145 a 158.

<sup>48</sup> BOE 16 de mayo de 2011.

<sup>49</sup> BOE 9 de abril de 2013.

- CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE EMPRESAS DE INGENIERÍA Y ESTUDIOS TÉCNICOS.<sup>50</sup> Establece únicamente periodo máximo, 12 meses en un periodo de 18, con una sola prórroga (artículo 18).
- CONVENIO COLECTIVO DE PELUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELLEZA Y GIMNASIOS.<sup>51</sup> Está en la misma línea que los anteriores, establece las causas como en el texto de la Ley y fija la duración máxima, 12 meses en un periodo de 18 (artículo 35).
- LAUDO ARBITRAL PARA OFICINAS DE FARMACIA.<sup>52</sup> Regula los tres contratos de duración de determinada de una forma escueta. En el caso del contrato por circunstancias de la producción, añade el tiempo máximo de duración, 12 meses en un periodo de 18. (Artículo 13).
- XI CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL.<sup>53</sup> Este convenio colectivo no tiene ninguna regulación sobre el contrato de obra, pero sí contempla el eventual por circunstancias de la producción. Transcribe las causas de la Ley y establece la duración máxima de 12 meses en un periodo de 16, contados a partir de que se produzca la causa que justifique su utilización. Establece una indemnización al término. (Artículo 19).
- V CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO.<sup>54</sup> Es más escueto en la regulación de este contrato que en el contrato de obra o servicio determinado. Establece el periodo máximo, 12 meses en un periodo de 18. No relaciona las causas, pero exige que se exprese en el contrato, con precisión y claridad la causa en la que se sustenta la contratación. (Artículo 23.2).

---

<sup>50</sup> BOE 25 de octubre de 2013.

<sup>51</sup> BOE 13 abril de 2011.

<sup>52</sup> BOE 8 de mayo de 2014.

<sup>53</sup> BOE 22 de marzo de 2010.

<sup>54</sup> BOE 9 de abril de 2013.

- VII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS PRIVADOS.<sup>55</sup> La regulación que hace de este contrato es menos extensa que para el contrato por obra o servicio determinado. Establece el periodo de duración, 9 meses en un periodo de 12, desde el inicio de la causa que justifique su utilización. Hace una ligera reseña a las causas, pero de forma abierta “estos contratos tendrán por objeto trabajos de duración limitada, y en razón de su transitoriedad, no se podrá utilizar nuevamente esta modalidad para el mismo puesto de trabajo más de dos cursos escolares consecutivos.” (Artículo 12).
- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DE VIDRIO, INDUSTRIAS DE CERÁMICA Y PARA LAS DEL COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES.<sup>56</sup> En la regulación del contrato eventual por circunstancias de la producción establece una serie de requisitos, pero realmente no difieren de lo dispuesto en la normativa legal, entre ellos: la obligación de consignar con claridad la causa que justifique la contratación; el periodo máximo de duración, que fija en 12 meses en un periodo de 18; el establecimiento de una sola prórroga; la obligación de preaviso e indemnización al término del contrato. (Artículo 73).

En los siguientes convenios se han apreciado peculiaridades, no exentas de interés, a las que hago algún comentario:

- CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS EMPRESAS DE FRIO INDUSTRIAL.<sup>57</sup> Hace una mínima regulación de los contratos temporales. Establece la duración máxima en 9 meses en un periodo de 12. Es significativa la alusión que establece en la causa del contrato: **“Es el que se contrata para atenciones de duración limitada, extinguiéndose la relación laboral cuando cese la causa que motivó su admisión”** (artículo 11.4). Entiendo que esta cláusula sobre el término del contrato puede ser contraria a la normativa legal y a la Doctrina del Tribunal Supremo, pues en la

---

<sup>55</sup> BOE 5 de octubre de 2012.

<sup>56</sup> BOE 5 de junio de 2014.

<sup>57</sup> BOE 23 de octubre de 2007 y 4 de julio de 2012 que publica la prórroga del Convenio Colectivo.

literalidad de la cláusula del convenio, se podría extinguir el contrato aunque no se hubiera finalizado el tiempo acordado en el mismo, si finaliza la causa de la temporalidad. A tenor de lo dispuesto en la Ley y, según se ha venido plasmando en la jurisprudencia, el contrato debe respetar el tiempo pactado aunque haya desaparecido la circunstancia que justifica la temporalidad, siempre guardando los límites máximos legales, y en caso de pretender su finalización, habría que ir a las causas de despido legalmente establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

- CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS.<sup>58</sup> Se regula este contrato en el artículo 15.1. Establece las causas conforme a la normativa legal, **especificando que no pueden alegarse las mismas causas más de dos veces continuadas en los contratos de esta naturaleza**. No parece ajustado a la norma establecer dos veces la misma causa, este contrato eventual establece un periodo máximo de referencia, por lo que al término del mismo ha de entenderse que la circunstancia ya no es temporal, sino permanente, o al menos que supera el plazo máximo establecido, entendiéndose éste como una frontera, que superada, no sería susceptible de otro contrato de esta naturaleza.

Refleja obligaciones formales del contrato, establece el periodo máximo de duración, 12 meses en un periodo de 18, **contados a partir del momento del contrato inicial**. Considero que esta alusión es contraria a la ley, que establece el periodo de referencia desde el momento en que se produzcan las causas de la temporalidad, no desde que se formaliza el contrato. También hace alusión a la prórroga del contrato, formal o tácitamente. Establece indemnización al término del mismo.

- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS MINORISTAS DE DROGUERÍA, HERBORISTERÍA, ORTOPEDIAS Y PERFUMERÍA.<sup>59</sup> Regula en el artículo 18 las modalidades de contratación. Al contrario que en el caso del contrato de obra, al que no hace alusión, el punto 1 regula el contrato eventual por circunstancias de la producción. Establece las causas igual que

---

<sup>58</sup> BOE 5 de julio de 2010.

<sup>59</sup> BOE 2 de octubre de 2014.

en la ley; regula el periodo máximo de duración, 12 meses en un periodo de 18, con una prórroga, formal o tácita; establece previsiones sobre la consideración de indefinido, en la misma forma que las causas establecidas en la Ley. Es interesante la fórmula que fija al final del párrafo, que parece dejar abierta la contratación sin que exista realmente una circunstancia temporal limitada en el tiempo, lo que desvirtuaría la naturaleza del contrato: “En las empresas que cumplan el compromiso de empleo estable según lo previsto en el artículo 15 del presente convenio, **la necesidad de atender las circunstancias del mercado, coyuntura que en el sector se produce a lo largo de todo el año debido a los flujos cambiantes e intermitentes de actividad, opera como causa de determinación de la eventualidad en los términos requeridos por el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores**”.

- CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR DE CONTACT CENTER (ANTES TELEMÁRKETING).<sup>60</sup> Como ya se ha expuesto en el apartado del contrato por obra o servicio determinado, este convenio colectivo diferencia en la regulación de los **contratos temporales para la contratación del personal de estructura**, refiriéndose al personal de la estructura estable de la empresa, que regula en el artículo 13, y **para el personal de operaciones**, refiriéndose al personal que desarrolle las tareas inherentes a servicios que se conciertan para un tercero, que se regulan en el artículo 14. **Respecto del personal de estructura** establece que, se pueden realizar estos contratos vinculados al aumento de actividad que sobre dicho personal genere una campaña determinada, un servicio o un proyecto concreto. Fija la duración máxima en 12 meses en un periodo de 18, con una única prórroga. **Para el personal de operaciones** ofrece una regulación más amplia y detallada. Establece unas limitaciones en la duración del contrato en virtud de la causa que lo genera:
  - . Sustitución de personal de vacaciones: 6 meses
  - . Campañas o servicios nuevos en la empresa: 6 primeros meses
  - . Restantes supuestos: 4 meses continuados de trabajo efectivo.

---

<sup>60</sup> BOE de 27 de julio de 2012.



Establece también una limitación porcentual para este tipo de contratos, respecto del personal fijo, que no se ha apreciado en otros convenios examinados, o sea que es una previsión poco extendida, “el personal contratado en esta modalidad no podrá superar el nivel del 50% del personal fijo que preste servicios como personal de operaciones”.

Una llamada de atención sobre esta causa regulada en segundo lugar, “**campañas o servicios nuevos de la empresa**”. Hay que tener en cuenta que estamos ante un contrato de aumento circunstancial de la actividad, no se trata de un contrato por lanzamiento de nueva actividad, que es una modalidad que fue derogada. Con esta causa incluida en el convenio colectivo, puede desvirtuarse la verdadera naturaleza del contrato eventual por circunstancias de la producción, pues esta causa no refleja un aumento de actividad sobrevenido dentro de su actividad normal, sino que se trata de un aumento de la carga de trabajo por un nuevo servicio asumido por la empresa.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 21 de junio de 2005,<sup>61</sup> en demanda de reclamación por despido en un contrato temporal por circunstancias de la producción, en la que se plantea la validez del carácter temporal de un contrato que tiene como causa de la temporalidad la apertura de un nuevo centro de trabajo, recogido en convenio colectivo, considera que no constituye un objeto legítimo de contratación temporal, indicando la Sentencia: “*Ya que los convenios colectivos no están facultados para delimitar el objeto de la contratación temporal, incluyendo supuestos que no encajen en el tipo legal*”. “*Hemos dicho anteriormente cuál es el objeto propio de la contratación eventual, circunscribiéndola a tres causas concretas. Pues bien ninguna duda cabe de que la apertura de un nuevo centro de trabajo no encaja, por sí misma, en alguna de ellas, ya que no supone una acumulación de tareas ni se está ante un exceso de pedidos o una singular circunstancia del mercado*”.<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 21 de junio de 2005. Recurso de Suplicación núm. 1157/2005. Ref. AS2006/3262.

<sup>62</sup> Esta sentencia hace referencia a la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de septiembre de 2002, (rec. 222/2002), que analizaba la validez de la temporalidad de un contrato para obra o servicio determinado cuyo objeto era la apertura de unas nuevas instalaciones.

En este sentido, Lahera Forteza, J.,<sup>63</sup> comenta la sentencia referida, observando que fija claramente los límites que se corresponden con la causa legal del contrato para obra o servicio y, destaca que dicha sentencia rechaza cualquier intento de recuperación convencional del extinto contrato de lanzamiento de nueva actividad. Opina además, que la sentencia aporta argumentos jurídicos sólidos que debieran respetar los negociadores sociales y los jueces. Dice: "...con apoyo jurisprudencial en unificación de doctrina, solo cabe calificar como incomprensibles las recuperaciones convencionales y judiciales del contrato de lanzamiento de nueva actividad". "No hay que olvidar, en este sentido, también, que el art. 15.5 del ET abre la posibilidad a los convenios colectivos de establecer requisitos para prevenir abusos en la utilización sucesiva de contratos temporales, lo que choca con la recuperación convencional de modalidades contractuales temporales derogadas pero amparadas en ocasiones por sentencias como la analizada".<sup>64</sup>

## **5.- CONTRATO DE INTERINIDAD**

Está regulado en el artículo 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.

Establece el artículo 15.1c) del ET: *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.*

El artículo 4º del Real Decreto 2720/1998 dispone: *1. El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.*

*El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.*

*2. El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico:*

---

<sup>63</sup> LAHERA FORTEZA, J., "Las incomprensibles recuperaciones convencionales y judiciales del contrato temporal de lanzamiento de nueva actividad", Año 2006. Publicado en Aranzadi Social, ref. BIB 2005/2710.

<sup>64</sup> Se refiere también a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, de 13 de octubre de 2005, AS 2005/3154, que en una empresa de distribución de tabaco, asume la legalidad de un contrato por obra o servicio determinado, contemplado en el convenio colectivo para la implantación de nuevos productos.

*a) El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.*

*En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.*

*b) La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.*

*En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.*

*En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.*

*3. También se regirá por las disposiciones establecidas para el contrato de interinidad el celebrado para sustituir a un trabajador autónomo, a un socio trabajador o a un socio de trabajo de una sociedad cooperativa en el supuesto de riesgo durante el embarazo o en los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.*

El contrato de interinidad es probablemente el contrato temporal que más se adapte en su celebración a la legalidad, al tratarse de un contrato en que los supuestos están claramente determinados y ha de constar la causa y el nombre del trabajador que se sustituye. El trabajador tiene que tener derecho legal o pactado, a la reserva del puesto de trabajo. Así en casos de, incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, privación de libertad, suspensión disciplinaria, excedencia forzosa por cargo público o funciones sindicales, excedencia voluntaria si se pacta la reserva del puesto de trabajo de forma contractual o por convenio colectivo (artículos 45, 46 y 48 del ET).

También se puede cubrir mediante contrato de interinidad, en este caso a tiempo parcial, para completar la jornada en los casos de permiso de lactancia y, en los casos de trabajadores que hayan reducido la jornada por guarda legal de hijos menores de 12 años o personas discapacitadas bajo su custodia, cuidado de familiares que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos (artículo 5.2b del Real Decreto 2720/1998).

Asimismo puede celebrarse contrato de interinidad en el caso de sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género, que hayan optado por la reducción del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 21.3 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre (BOE del 29), de medidas de protección integral contra la violencia de género.

También se rigen por las normas del contrato de interinidad, el que se celebra para sustituir a trabajadores en formación por beneficiarios de prestaciones por desempleo. Se pueden acoger a estas contrataciones, las empresas que sustituyan a sus trabajadores durante el tiempo que participen en acciones de formación financiadas por las Administraciones Públicas, por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo. Este programa se contiene en la Disposición Transitoria sexta de la Ley 45/2002 de 12 de diciembre, de reforma del sistema de protección por desempleo, que fue introducido por la Ley 3/2012 de 6 de julio (BOE de 7 de julio) de medidas urgentes del mercado de trabajo, modificando esa Disposición.

Algunos de los contratos de interinidad relacionados, están incentivados por el Gobierno con medidas de subvenciones o bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social:<sup>65</sup>

- El contrato de interinidad para sustitución de trabajadores en periodo de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, lactancia, paternidad.
- Contrato de interinidad por excedencia para cuidado de hijo o familiar

---

<sup>65</sup> Página web Ministerio de Empleo y Seguridad Social. [empleo.gob.es](http://empleo.gob.es)

- Contratos de interinidad para sustituir a trabajadores víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo.
- Contratos de interinidad celebrados con trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo para sustituir a trabajadores en formación.

Respecto de otros supuestos como descansos o vacaciones, el Tribunal Supremo ha interpretado que el contrato de interinidad no es el adecuado en estos supuestos, sería una causa de eventualidad para cubrir con el contrato de acumulación de tareas.

En este sentido STS de 12 de junio de 2012, que hace alusión a otras sentencias anteriores sobre la falta de adecuación del contrato de interinidad para la sustitución de trabajadores en vacaciones, contempla: *“que la causa de interinidad aducida –sustitución de un empleado en vacaciones- es en realidad una causa de eventualidad, puesto que la ausencia por vacaciones no es una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva de plaza, sino una mera interrupción ordinaria de la prestación de servicios que no genera una vacante reservada propiamente dicha”*.<sup>66</sup>

El contrato de interinidad deberá celebrarse a tiempo completo, excepto en caso que el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial y cuando se realiza para completar la jornada de trabajadores que ejerciten los derechos reconocidos en el artículo 37.4bis y 5 del ET, comentado anteriormente. También en aquellos otros casos en que se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 8 de febrero de 2000,<sup>67</sup> considera ajustado a derecho contratos de interinidad realizados por el Servicio Vasco de Salud, para realizar funciones de puestos de trabajo distintos del ocupado por el trabajador sustituido y en jornada inferior a la de aquel, en virtud de

---

<sup>66</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 12 de junio de 2012, rec. 3375/2011. La Ley 9500/2012.

<sup>67</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 8 de febrero del 2000, rec. 2063/1999. La Ley 32844/2000.

la facultad empresarial de movilidad del trabajador en razón a las necesidades empresariales.

## TRATAMIENTO DEL CONTRATO DE INTERINIDAD EN UNA MUESTRA DE CONVENIOS COLECTIVOS.

Aunque el contrato de interinidad es bastante utilizado, no está demasiado tratado en los convenios colectivos, y la mayoría de los que lo contemplan se ajustan a la normativa legalmente establecida, quizás porque es un contrato que está bastante bien delimitado en la norma y no da lugar a extenderse en ampliaciones o restricciones.

Los convenios colectivos examinados que se refieren a continuación, exigen que se indiquen los motivos de la celebración del contrato de interinidad, obligación de especificar el nombre del sustituido y la causa concreta de la sustitución, lo que constituye una referencia al texto legal.

Cuestión interesante, que amplía y mejora la regulación de este contrato, son los convenios colectivos que establecen el derecho a percibir una indemnización, ya que tal circunstancia no está prevista en la Ley. El artículo 49.1c) del ET, dispone que “a la finalización del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización económica de 12 días de salario por cada año de servicio, **excepto en los casos del contrato de interinidad y los contratos formativos**”. Algunos de los convenios examinados, añaden una disposición contemplando el derecho del trabajador interino a recibir una indemnización a la finalización del contrato, generalmente unida a un tiempo de permanencia determinado, y restringiendo su aplicación sólo a algunas causas motivadoras de la suspensión del contrato del trabajador sustituido.

Dentro de la muestra de convenios colectivos examinados, que se han relacionado en el tratamiento del contrato por obra o servicio determinado y eventual por circunstancias de la producción, **no contemplan el contrato de interinidad:**

- CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS.
- CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR DE CONTACT CENTER.

- CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE EMPRESAS DE INGENIERÍA Y ESTUDIOS TÉCNICOS.
- CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO.
- CONVENIO COLECTIVO DE PELUQUERÍAS INSTITUTOS DE BELLEZA Y GIMNASIOS.

Lo que constituye un amplio porcentaje de convenios sin regulación de este contrato, dentro del número de convenios colectivos analizados.

**Contemplan el contrato de interinidad, pero no añaden cláusulas que amplíen el contenido de la ley:**

- IX CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA O ENSEÑANZA REGLADA SIN NINGUN NIVEL CONCERTADO O SUBVENCIONADO. Regula este contrato el artículo 16, que expone las causas y requisitos para celebrar esta contratación en la misma forma que la normativa general.
- XI CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL PARA CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL. Se contiene la regulación en el artículo 20.
- VII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS PRIVADOS. Se regula en el artículo 10, añadiendo en las causas de la contratación que: “podrá utilizarse también para cubrir bajas por enfermedad”. Esta causa debe entenderse incluida en la regulación legal, puesto que en la baja por enfermedad, el trabajador tiene derecho a reserva del puesto de trabajo.
- LAUDO ARBITRAL PARA OFICINAS DE FARMACIA. Se regula en el artículo 13.4, añadiendo en las causas de la contratación: “cubrir la ausencia del farmacéutico titular”. El Real Decreto 2720/1998, también contempla la aplicación de este contrato para sustituir a una trabajadora autónoma en el supuesto de riesgo durante el embarazo o trabajadoras en los periodos de

descanso por maternidad, adopción o acogimiento. Entendiéndose por tanto, que es una clausula que ya está recogida en la Ley.

### **Convenios colectivos que amplían derechos para el trabajador interino:**

- XVII CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA. El artículo 13.1.2 regula una indemnización de 20 días por año de servicio en los contratos que hayan superado dos años, salvo en las suplencias de trabajadores en excedencia por nombramiento para cargo público.
- CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE VÍDRIO Y CERÁMICA Y COMERCIO DE LOS MISMOS. Este contrato se regula en el artículo 75. Establece que a la finalización del contrato cuando haya tenido una duración superior a dos años, salvo en el supuesto de excedencia para el cuidado de familiares, el trabajador cesado tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por cada año de servicio.
- CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA EMPRESAS DE FRIO INDUSTRIAL. El artículo 11.3 regula el personal interino, relacionando las causas de contratación y añade la obligación de preaviso: “el contrato terminará previo aviso, como mínimo, de diez días o, en su defecto, con el abono de la indemnización de un mes”.
- CONVENIO COLECTIVO DE DROGUERÍAS, HERBORISTERÍAS, ORTOPEDIAS Y PERFUMERÍA. El artículo 18.5 regula ampliamente el contrato de interinidad. En las causas de la contratación establece: “Se podrán concertar contratos de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 45, 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores”. Respecto de las causas del artículo 37 y 38 del ET (descanso semanal, fiestas, permisos y vacaciones), como ya se ha señalado, reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo sostiene que éstas no son causas válidas para concertar el contrato de interinidad. Por lo que dicha causa puede exceder de los límites legales de la negociación colectiva.



También contempla la posibilidad de realizar un solo contrato para la sustitución de varios trabajadores que tengan reducida su jornada por guarda legal, estableciendo las reglas y límites, duración y obligación legal de comunicación a los representantes de los trabajadores de estas contrataciones.

## EL CONTRATO DE INTERINIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Una especial mención a este contrato en el ámbito de las Administraciones Públicas.

La jurisprudencia creó una nueva figura de contrato en el ámbito de las Administraciones Públicas, “la figura del trabajador indefinido no fijo”, que se origina en respuesta a las demandas de los trabajadores que habían sido objeto de contratos temporales en las Administraciones Públicas y habían superado las limitaciones establecidas legalmente.

“El debate se abrió con la STS de 7 de marzo de 1988 que ya consagró el respeto al principio de legalidad en este sentido, decantándose por la indefinición contractual, sin embargo con la perpetuación del trabajador en el desarrollo de cometidos públicos se descuidaba el respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad, por lo que se hizo preciso introducir diversas matizaciones jurisprudenciales”.<sup>68</sup>

La STS de 7 de octubre de 1996, diferencia los conceptos de trabajador fijo de plantilla al servicio de la Administración Pública y el vinculado mediante una relación por tiempo indefinido, considerando que el fijo sería el que ha accedido al puesto de trabajo mediante el correspondiente proceso de selección, observando los principios de igualdad, mérito y capacidad, que se exigen para el personal fijo al servicio de las Administraciones Públicas, mientras que el trabajador indefinido ha conseguido esta condición, mediante una declaración judicial, como consecuencia de las irregularidades cometidas por la Administración en la contratación temporal. Establece esta Sentencia que: *“la contratación en la Administración Pública al margen de un sistema adecuado de ponderación de mérito y capacidad, impide*

---

<sup>68</sup> NICOLAS BERNAD, J.A., “Más de una década de cambios en la sucesión de contratos temporales: de la estabilidad en el empleo a la flexibilidad”. Relaciones Laborales nº 3. Marzo 2013. Editorial La ley. Ref. 1283/2013. Pág. 14 del comentario.

*equiparar a los demandantes a trabajadores fijos de plantilla, condición ligada a la contratación por el procedimiento reglamentario, sin perjuicio de su contratación, en su caso, como trabajadores vinculados por un contrato de trabajo por tiempo indefinido.”*<sup>69</sup>

Reitera esta doctrina, entre otras, la STS de 10 de diciembre de 1996: “*Son por tiempo indefinido –aunque no generen fijeza en plantilla- los contratos celebrados como de obra o servicio determinados, ajenos a la finalidad de suplir vacantes, cuando en su concertación y en su desarrollo no se cumplan los requisitos que condicionan la validez y eficacia de tales contratos”*.”<sup>70</sup>

Esta doctrina se consolida en el año 1998, cuando la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dicta la Sentencia de 21 de enero de 1998<sup>71</sup>, en la que de forma expresa se distingue entre el trabajador fijo y el trabajador vinculado de forma indefinida con la Administración Pública, indicando que: “*el carácter indefinido del contrato implica desde una perspectiva temporal que no está sometido directa o indirectamente a un término. Pero esto no supone que el trabajador consolide una condición de fijeza en la plantilla”*.”<sup>72</sup>

Esta línea de la Jurisprudencia ha sido recogida por la normativa legal y tiene su reflejo en el Estatuto Básico del Empleado Público<sup>73</sup>, que regula en el artículo 10 la figura del **funcionario interino**, definiéndole como el trabajador que desempeña funciones propias de los funcionarios de carrera, cuando se producen razones justificadas de necesidad y urgencia. Se pueden cubrir puestos de trabajo con personal interino cuando se de alguna de las siguientes circunstancias:

- Que existan plazas vacantes y no sea posible cubrirlas con funcionarios de carrera.
- Para sustitución transitoria de los titulares.

---

<sup>69</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 7 de octubre de 1996. Rec. 3307/1995. La Ley 1093/1996

<sup>70</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de diciembre de 1996. Rec. 1989/1995, en La Ley 532/1997

<sup>71</sup> En la misma línea la Sentencia de Tribunal Supremo de 21 de enero de 1998, rec. 315/1997, en La Ley 4074/1998.

<sup>72</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 1998, rec. 317/1997, en La Ley 5941/1998.

<sup>73</sup> Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE de 13 de abril)

- En ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.
- Por acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

También el Estatuto de los Trabajadores ha recogido la doctrina jurisprudencial, así regula en la Disposición Adicional 15<sup>74</sup>, la aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinado y el encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas, determinando:

*1. Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados y en el artículo 15.5 sobre límites al encadenamiento de contratos de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.*

*En cumplimiento de esta previsión, el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo.*

*2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados no será de aplicación a los contratos celebrados por las Administraciones Públicas...*

---

<sup>74</sup> En la redacción dada por el artículo 1º de la Ley 35/2010 de 17 de septiembre (BOE del 18), de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo:

## CONVENIOS COLECTIVOS EXAMINADOS

- CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO.<sup>75</sup> El artículo 36 recoge la regulación sobre la contratación del personal temporal. Fija principalmente los criterios y sistemas de selección, pero no dispone cláusulas sobre derechos específicos de estos trabajadores.
- CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN.<sup>76</sup> El artículo 35 establece los procedimientos para la selección del personal temporal, pero no recoge regulación sobre otros derechos que mejoren las condiciones de los trabajadores contratados en esta modalidad.

### **6.- NORMAS COMUNES DE LOS CONTRATOS TEMPORALES**

Los contratos temporales expuestos tienen unas reglas que son comunes a todos ellos, que se contienen en la normativa ya referenciada del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre y en los convenios colectivos.

De forma escueta, las obligaciones establecidas legalmente son las siguientes:

Deben de concertarse por escrito. Comunicación de los contratos a las Oficinas de Empleo, así como la prórroga, en caso de que se pacte. Comunicación a los representantes legales de los trabajadores de los contratos temporales realizados. El periodo de prueba en los contratos cuya duración no sea superior a 6 meses, no puede exceder de un mes, salvo pacto distinto en convenio colectivo. La extinción se produce previa comunicación del empresario, debiéndose tener en cuenta que en los contratos de duración superior a un año, deberá hacerse con 15 días de antelación, salvo en el caso del contrato de interinidad, que se estará a lo pactado. Se prorroga tácitamente el contrato, si llegada la terminación del mismo no se produce la denuncia de extinción y el trabajador continúa prestando servicios, se entiende prorrogado hasta el periodo máximo o se considerará indefinido si se ha superado

---

<sup>75</sup> BOE 12 de noviembre de 2009.

<sup>76</sup> BOLETIN OFICIAL DE CASTILLA Y LEON de 28 de octubre de 2013.

ese periodo. Derecho a indemnización al finalizar el contrato temporal, excepto en el contrato de interinidad.

El Artículo 15 del ET establece la siguiente regulación común para estos contratos temporales:

*Apartado 2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.*

*3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de Ley.*

*4. Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.*

*5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, 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.*

*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.*

*Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.<sup>77</sup>*

*6. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.*

*Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.<sup>78</sup>*

*7. El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.*

---

<sup>77</sup> Este apartado 5 ha sido redactado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (BOE del 18), de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Sin embargo, téngase en cuenta que el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero (BOE del 11), y posteriormente la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE del 7), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ha suspendido hasta el 31 de diciembre de 2012 la aplicación de lo dispuesto en este apartado 5.

<sup>78</sup> Este apartado 6 ha sido añadido por la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE del 10), de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

*Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.*

*Los convenios podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.*

*Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.<sup>79</sup>*

*9. En los supuestos previstos en los apartados 1.a) y 5, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. En todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios.<sup>80</sup>*

*10. Se autoriza al Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo.<sup>81</sup>*

---

<sup>79</sup> Este apartado 7 ha sido añadido por la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE del 10), de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. (Legislación Laboral Básica. Editorial LEX NOVA).

<sup>80</sup> Este apartado 9 ha sido redactado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (BOE del 18), de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. El anterior apartado 9 pasa a ser el actual apartado 10. (Legislación Laboral Básica. Editorial LEX NOVA).

<sup>81</sup> Este apartado 10 mantiene la redacción del anterior apartado 9, tras su redacción dada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (BOE del 18), de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. (Legislación Laboral Básica. Editorial LEX NOVA)

## **7.- CONCLUSIONES**

El contrato indefinido y a jornada completa debiera ser el mecanismo normalizado de la inserción en el mercado laboral, pues socialmente constituye el pilar sobre el que la persona planifica su vida económica y sus relaciones sociales y familiares, aporta estabilidad personal al trabajador y, considero, que la figura del trabajador fijo en la plantilla de la empresa mejora el funcionamiento, la seguridad y contribuye a la mejora de la producción. E incluso contribuye a establecer una relación de confianza que facilita las relaciones laborales, sobre todo en las pequeñas empresas.

No obstante, parece que la contratación temporal se ha convertido desde hace años en la forma habitual de inserción de los trabajadores en el mercado laboral, que ha ido incrementándose desde hace 30 años, aunque se hayan limitado las formas legales de contratación temporal y se hayan puesto restricciones legales a las existentes. El legislador ha intentado que la negociación colectiva regule determinados aspectos de estos contratos, entendiéndose que la delegación encomendada ha de dirigirse a delimitar y devenir hacia la contratación indefinida, no obstante, parece que el reflejo que se ha hecho en los convenios colectivos de este poder, está en el camino de abundar hacia la temporalidad.

En los convenios, sentencias y artículos examinados, se aprecia que en el uso de la potestad de poder identificar tareas y actividades dentro de la empresa que se pueden cubrir mediante contratos temporales, en lugar de delimitar o clarificar estas tareas, se limitan a copiar el contenido de la Ley o añadir alguna circunstancia que deja más abierta la lista; en algunos casos establece tareas que podrían considerarse habituales o propias de la actividad normal de la empresa, lo que abre aún más el campo a esta contratación.

En cuanto a la duración de los contratos temporales eventuales, la mayoría de los convenios colectivos amplían su duración a la máxima, de tal manera que puede ser más restrictiva la contratación temporal en los sectores en que el convenio no contempla particularidades en este sentido.

Apenas se establecen condiciones en torno a la fijeza de estos trabajadores que mejoren lo dispuesto en la normal legal, por ejemplo, establecimiento de compromisos de conversión de estos contratos en indefinidos, mejora de los plazos



o condiciones para adquirir la condición de indefinidos, etc. Aunque este aspecto pudiera resultar estéril, dado que lo habitual es que las transgresiones a la legalidad del contrato se reclamen en los Tribunales, pues de nada sirve lo establecido en el convenio colectivo o en la normativa general, cuando el empresario realiza una contratación en fraude de ley o supera los límites a sabiendas. Aún así creo que la negociación colectiva debiera hacer presión en esta materia.

Respecto al establecimiento de indemnizaciones que mejoren las estipuladas legalmente, no son muchos los convenios que mejoren las indemnizaciones establecidas en la normativa general, siendo este un aspecto que podría resultar disuasorio a la hora de elegir estos contratos, dado que las indemnizaciones y las causas de despido se han flexibilizado en la contratación indefinida desde la reforma laboral de 2012. Un aumento en las indemnizaciones del contrato eventual, puede no compensar al empresario de optar por esta contratación.

La suspensión del apartado 5 del artículo 15 del ET (que establece un límite al uso de los contratos temporales con el fin de evitar su abuso) por el Real Decreto Ley 10/2011 de 26 de agosto, por el plazo de dos años, que luego se acortó hasta 31 de diciembre por la Ley 3/2012 de 10 de febrero, artículo 17, parece una vía del legislador hacía el logro de mayor cantidad de empleo, aunque sea temporal. Este aspecto podría haber sido matizado por la negociación colectiva, delimitando sectores o características de puestos de trabajo en lo que se ha de poner límite al encadenamiento de contratos temporales. Por el contrario, puede haber otros supuestos en que realmente existan circunstancias causales en el que la rotación de trabajadores para el mismo puesto de trabajo no constituye una actitud abusiva o fraudulenta.<sup>82</sup>

En resumen, queda aún tarea que realizar en la negociación colectiva en este aspecto. Tarea que se torna cada vez más difícil teniendo en cuenta el estado actual de la escasez de trabajo de calidad, el miedo del trabajador a perder su trabajo o no poder entrar en el mercado laboral, que impide que realice exigencias y reclamaciones. Contribuye a dificultar esta tarea el desprestigio de los

---

<sup>82</sup> NICOLAS BERNAD, J.A., “Más de una década de cambios en la sucesión de contratos temporales”..., Págs. 29-30

representantes de los trabajadores, que han sido acusados de que con sus reglas rígidas son causantes de no dinamizar el mercado laboral.

El legislador no parece que adopte medidas y establezca controles administrativos lo suficientemente eficaces para combatir el fraude de ley de los contratos temporales y limite su utilización, y la negociación colectiva está cada vez más debilitada en la parte de la negociación que corresponde a los representantes de los trabajadores, por lo que se ofrece una visión poco esperanzadora en la corrección de las irregularidades y sobre todo en la disminución de la contratación temporal.<sup>83</sup>

---

<sup>83</sup> Sobre flexibilización del mercado de trabajo tras la reforma laboral, ESCUDERO RODRIGUEZ, R., “La aplicación de la reforma laboral de 2012 o el anunciado réquiem por la flexiseguridad”, en Relaciones Laborales nº 12, pág. 67, Tomo 1. Diciembre 2013. Editorial La Ley.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **AUTORES**

- BALLESTER PASTOR, A. “La ilegalidad del contrato eventual intermitente. El carácter tasado de las causas de contratación temporal”. Revista de Actualidad Laboral nº 9. Ref. 250, pág. 737. Marzo 2003. Editorial La Ley.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. “La aplicación de la reforma laboral de 2012 o el anunciado réquiem por la flexiseguridad”. Revista de Relaciones Laborales nº 12. Pág. 67. Diciembre de 2013. Editorial La LEY.
- GARCÍA QUIÑONES, J.C. “Contratación temporal, empresas de trabajo temporal y subcontratación en la negociación colectiva”. Informes y Estudios de Relaciones Laborales. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Año 2010.
- LAHERA FORTEZA, J. “Las incomprensibles recuperaciones convencionales y judiciales del contrato temporal de lanzamiento de nueva actividad”. Editorial Aranzadi. Año 2006. Referencia BIB 2005/2010.
- LAHERA FORTEZA, J. “Ilícitud de la creación convencional de un contrato eventual intermitente con trabajo a llamada”. Relaciones Laborales nº 15. Agosto 2002. Pág. 613, tomo 2. Editorial La Ley. Referencia: La Ley 2301/2002.
- NICOLÁS BERNAD, J. A. “Más de una década de cambios en la sucesión de contratos temporales: de la estabilidad en el empleo a la flexibilidad”. Relaciones Laborales nº 3. Pág. 63. Marzo 2013. Editorial La Ley. Referencia: La Ley 1283/2013.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. “Contratación temporal, empresas de trabajo temporal y subcontratación en la negociación colectiva”. Informes y Estudios de Relaciones Laborales. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Año 2010.
- SACRISTÁN ENCISO, J. I. “Criterio Técnico en materia de contratación temporal”. Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Abril 2015. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

- SALA FRANCO, T. “El II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014: Comentario de urgencia”. Revista de Actualidad Laboral nº 5. Marzo 2012. Editorial La Ley.
- TOHARIA CORTÉS, L. “El modelo español de contratación temporal”. Temas Laborales nº 64/2002. Págs. 117-139. Artículo que recoge su intervención en las jornadas realizadas en Sevilla por el Centro de Estudios andaluces los días 15 y 16 de noviembre de 2001.