

**MODALIDADES
CONTRACTUALES**

**Contratación indefinida vs.
Contratación temporal**

AUTOR: LUZ DIVINA BRAVO LÓPEZ

TUTOR: JOSEP M^a FUSTÉ MIQUELA

**GRADO RELACIONES LABORALES
FACULTAT DE DERECHO
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA**

1 DE MAYO DE 2013

RESUMEN

PALABRAS CLAVE: empleo, temporalidad, contratación indefinida, contratación temporal

En España existe un problema histórico de altas tasas de temporalidad y dualidad en el mercado de trabajo, debido a que los contratos más utilizados, en la práctica, son los temporales estructurales de obra y servicio determinado y eventual por circunstancias de la producción. Esto sucede aún cuando la normativa laboral establece mecanismos que dan preferencia a la contratación indefinida todo ello para favorecer la estabilidad en el empleo. A lo largo del periodo democrático la legislación laboral a estado sujeta a una diversidad de reformas, pero hasta la fecha, no han conseguido reducir el problema de la temporalidad ni tan siquiera equilibrar las tasas de contratación indefinida y temporal.

RESUM

PARAULES CLAU: ocupació, temporalitat, contractació indefinida, contractació temporal

A Espanya existeix un problema històric d'altres taxes de temporalitat i dualitat al mercat de treball, a causa que els contractes més utilitzats, en la pràctica, són els temporals estructurals d'obra i servei determinat i eventual per circumstàncies de la producció. Això succeeix encara quan la normativa laboral estableix mecanismes que donen preferència a la contractació indefinida tot això per afavorir l'estabilitat en l'ocupació. Al llarg del període democràtic la legislació laboral a estat subjecta a una diversitat de reformes, però fins avui, no han aconseguit reduir el problema de la temporalitat ni tan sols equilibrar les taxes de contractació indefinida i temporal.

ABSTRACT

KEY WORDS: employment, temporary, permanent recruitment, temporary recruitment

In Spain there is a historical problem of high rates of temporary and duality in the labor market, because most used contracts, in practice, are the structural temporary works and services and eventual certain production circumstances. This happens even when labor legislation establishes mechanisms that give preference to permanent hiring all to promote employment stability. During the democratic period labor law been subject to a variety of reforms, but to date, have failed to reduce the problem of temporality not even balance the rates permanent recruitment and temporary.

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. CONTRATACIÓN Y EMPLEO	5
2.1. Contratación indefinida frente contratación temporal	6
2.2. Política social comunitaria	8
3. CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO	10
3.1. Contrato por tiempo indefinido como vía ordinaria de contratación laboral	10
3.2. Presunciones a favor de la contratación indefinida.	11
3.2.1. Incumplimiento forma escrita	11
3.2.2. Incumplimiento alta en la Seguridad Social	12
3.2.3. Contratación en fraude ley	12
3.2.4. Falta de denuncia finalización contrato	13
3.3. Conversión contratos temporales en indefinidos por mandato legal	13
3.3.1. Sucesión de contratos	14
3.4. Extinción del contrato indefinido	17
4. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA	19
4.4. Contrato para obra y servicio determinado	21
4.4.1. Objeto de la obra y servicio con autonomía y sustantividad propia.	22
4.4.2. El papel de la negociación colectiva	24
4.4.3. Extinción del contrato para obra o servicio determinado.	27
4.5. Contrato eventual por circunstancias de la producción	28
4.5.1. Objeto del contrato eventual	29
4.5.2. El papel de la negociación colectiva	29
4.5.3. Extinción del contrato eventual	32
5. CONCLUSIONES	33
ANEXOS	35
BIBLIOGRAFÍA	38
WEBGRAFÍA	39
SENTENCIAS CONSULTADAS	39
CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS	40

1. INTRODUCCIÓN

Nuestro ordenamiento jurídico laboral contempla una diversidad de modalidades contractuales, la utilización de una u otra modalidad depende, en principio, de la voluntad de las partes, pero generalmente se exige la concurrencia de algunas circunstancias objetivas, o el cumplimiento de determinados requisitos por parte de la empresa.

El contrato de trabajo puede tener diversas características, en cuanto sus requisitos, condiciones de validez, forma y duración, período de prueba y derechos y deberes que se deriven del mismo. Frente al contrato de trabajo ordinario, existen numerosas modalidades contractuales que presentan alguna peculiaridad en sus condiciones de tiempo, modo o lugar de ejecución. Un criterio básico es la duración o vigencia del contrato, que permite distinguir entre contratos indefinidos y contratos temporales. La contratación temporal puede agruparse en las siguientes categorías: por el trabajo objeto de contratación: para obra o servicio determinado, eventual por circunstancias de la producción y contrato de interinidad. Por su función formativa: en prácticas y para la formación. Se incluye también el personal investigador en formación (tanto en situación de beca como en situación de contrato). Por su finalidad de fomento de empleo: contrato temporal de fomento del empleo de personas con discapacidad o trabajadores en situación de exclusión social, contrato de relevo, de jubilación parcial y contrato para sustituir al jubilado anticipadamente.

Hay que tener presente que el contrato indefinido es aquel en el que su duración no se encuentra prefijada, así su vigencia será indefinida hasta que las partes por mutuo acuerdo decidan extinguirlo o hasta que concurran alguna de las causas previstas legalmente.

Como podremos ver en la extensión de este trabajo, nuestro ordenamiento jurídico laboral da preferencia a la contratación indefinida, todo ello para favorecer la estabilidad en el empleo. Se podría decir que es una especie de regla general a la contratación laboral y deriva sobre todo de que la contratación temporal debe estar sujeta a causa objetiva y justificada ligada a la naturaleza del trabajo. Dicha preferencia también se manifiesta en otras muchas reglas y previsiones legales.

Pero aún cuando partimos de la base que el modelo legal prioritario es el del contrato indefinido, desde el inicio del periodo democrático, en España se han registrado unas altas tasas de temporalidad. El problema de la dualidad del mercado de trabajo y la estabilidad en el empleo se contempla como algo que se debe corregir, así lo manifiestan las exposiciones de motivos de reforma tras reforma de nuestra legislación laboral, pero lo que debería de plantearse es si el problema radica en la regulación que se le da a la contratación o debería de enfocarse en otra dirección.

Para disuadir a las empresas de realizar contratos en fraude de ley, el ordenamiento jurídico laboral español tipifica y sanciona dichas conductas, así que debido a esta previsión, la Inspección de Trabajo tiene la potestad de verificar si las empresas están realizando contratos cumpliendo con los requisitos legales o por el contrario fraudulentamente, lo que sería importante es saber en qué términos la actuación, por parte de ésta, está siendo eficaz y si cuentan con los medios suficientes.

Por último el legislador a encomendando a los representantes de los trabajadores controlar el uso de contratación temporal y si ésta cumple los requisitos legales. A la negociación colectiva identificar el objeto de la contratación temporal y limitar su duración, de este modo los agentes sociales intervienen de una manera indirecta en la estabilidad en el empleo, pero me pregunto si realmente estas medidas son efectivas en la práctica y si son una solución a los problemas planteados.

Así con todo lo expuesto, cómo es posible que la mayoría de contratos realizados en fraude de ley se detecten por las demandas judiciales planteadas por los trabajadores, cuando ven finalizados sus contratos y reclaman que se declaren como despido improcedentes.

Se han llevado a cabo mucho estudios sobre la temática planteada, y aunque difícilmente pueda aportar nada nuevo, me gustaría llegar a mis propias conclusiones una vez finalizado este trabajo, que se basará en el estudio del contrato indefinido frente a la contratación temporal, y en concreto en el contrato de obra y servicio determinado y el eventual, que en la práctica, como veremos, son los más utilizados. Profundizar en todas las modalidades contractuales, harían de éste una mera guía de la contratación y eso está lejos de mi objetivo.

2. CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Son varias las reformas laborales que se han llevado a cabo en los últimos años, y debido al periodo de crisis por la que atraviesa España desde el año 2008 se han modificado varios de los contenidos de la legislación laboral. Una de las últimas reformas que se introdujo con la Ley 3/2012, habla de una insostenibilidad del modelo laboral español y define los problemas del mercado de trabajo como estructurales y no coyunturales, como se había dado a entender hasta el momento. En este sentido de una manera “bastante diplomática” expone que las reformas laborales realizadas en los años precedentes a ésta, aun bienintencionadas y orientadas en la buena dirección, han sido reformas fallidas.

Dicha reforma también busca un equilibrio entre la contratación temporal y la indefinida, como mecanismo de estabilidad en el empleo. Ya que la fuerte destrucción de empleo ha sido especialmente grave para los trabajadores temporales. Ya que España presenta una tasa de temporalidad de casi el 25%, mucho más elevada que el resto de países europeos, teniendo en cuenta que la tasa temporalidad media en la UE27 es del 14%, 11 puntos inferior a la española.

Partiendo de estos datos, hay que tener en cuenta que la tasa de temporalidad en España no es algo que se asocie al momento de crisis económica actual, sino que como apuntan varios autores, es una característica esencial del mercado de trabajo español desde que en los años 80 se apostara por esta vía de contratación para crear empleo, y debido a ello en paralelo a una progresiva segmentación del mercado de trabajo, consolidándose así un modelo característico del mercado de trabajo español al que se le ha dado la denominación de “flexibilidad en el margen”, es decir: un modelo de flexibilidad asimétrico, organizado única y exclusivamente en torno a la facilitación de la contratación temporal no causal. Ello determinó un aumento significativo de la temporalidad del empleo cuya persistencia se ha consolidado en las décadas siguientes como uno de los rasgos estructurales del mercado de trabajo español y persistiendo hasta la actualidad¹

¹ “LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA Y SU REPERCUSION EN MATERIA DE CONTRATACION Y EMPLEO. CINCUENTA Y DOS reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980”. Informe fundación 1º MAYO. Febrero 2012

Lo señalado anteriormente se puede ver reflejado en los datos estadísticos sobre la suscripción de contratos de trabajo en España, ya que podemos observar la contratación indefinida en términos porcentuales, representa una tasa muy inferior a la de la contratación temporal².

2.1. Contratación indefinida frente contratación temporal

La dualidad laboral entre fijos y temporales, que como ya se ha expuesto se caracteriza por una alta tasa de temporalidad y es una característica esencial del mercado de trabajo español, está originada por la habitual utilización empresarial de contratos temporales flexibles, sobre todo los contratos de obra y eventual del art. 15.1.a y b ET, que facilitan los ajustes rápidos de empleo en situaciones económicas difíciles

Las distintas reformas laborales adoptadas han buscado disminuir el elevado volumen de temporalidad del empleo, incidiendo en buena medida en un mismo principio: la reducción de la brecha entre el coste laboral (directo o indirecto) de realizar un contrato temporal y uno indefinido: así sucedió en la reforma de las prestaciones del 1992, que intentó encarecer el contrato temporal (aunque sucedió algo inesperado: las empresas empezaron a utilizar el contrato de obra o servicio como contrato temporal para cualquier situación); la reforma de 1994, que abarató el despido; la reforma de 1997 que creó un contrato indefinido más barato en cuanto a cargas sociales y con menor coste de despido; la reforma de 2002, que abarató el coste del despido; la reforma de 2006, que retocó las cargas sociales de los indefinidos y por la vía de la mayor seguridad jurídica seguramente abarató el coste del despido de los indefinidos³. Del mismo modo que sus antecesoras una de las últimas reformas de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, llevada a cabo en el año 2012, incluye medidas dirigidas a fomentar la contratación indefinida y la creación de empleo, tal como pretendía su antecesora la ley 35/2010.

² Ver tabla 2 anexos

³ Luis Toharia: “El debate sobre las reformas necesarias para la economía española: el mercado de trabajo”, *Gaceta Sindical, Reflexión y Debate*, nº 17, diciembre de 2011.

En este sentido, una de las técnicas que utiliza la legislación para fomentar la contratación indefinida, han sido la reducción de costes de la seguridad social que tiene que soportar el empresario y la reducción de los costes del despido, con la creación del contrato indefinido de fomento del empleo, que abarcaba a muchos colectivos, creado en 1997, hoy derogado y sustituido por el nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, creado por la ley 3/2012, del cual lo único que puedo apuntar es que durante el periodo 2012 ha reducido en una cuantía significativa la contratación indefinida bonificada, de 97.504 contratos suscritos en el periodo 2011 a 9.111 contratos suscritos en el periodo 2012.

Pero dichas reformas apenas modifican las causas y las reglas de la contratación temporal del art. 15 ET, ni tampoco alteran el contrato de obra del art. 15.1.a ET y el contrato eventual del art. 15.1.b ET, ni tan siquiera, encarecen el coste económico de las sanciones por la utilización fraudulenta de ambas modalidades contractuales.

En cambio La ley 4/2013, aprobada hace escasos meses, establece en su artículo 12 (al cual le da el título de “Primer empleo joven”), que para incentivar la adquisición de una primer experiencia profesional, las empresas podrán celebrar contratos temporales con jóvenes menores de treinta años desempleados que no tengan experiencia laboral o si ésta es inferior a tres meses. Y establece que la modalidad contractual que regirá en este caso será el contrato eventual por circunstancias de la producción regulado en el artículo 15.1.b) ET, pero con algunas salvedades, como son que la causa del contrato sea la adquisición de una experiencia profesional, establece una duración mínima de tres meses y máxima de 6 meses, salvo que por convenio colectivo se establezca un plazo superior, sin que en ningún caso su duración puede exceder de 12 meses. Y deberá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial siempre que la jornada sea superior al 75%.

En este sentido podríamos pensar que las técnicas utilizadas por el legislador para fomentar el empleo estable pueden parecer *contradictorias*, ya que, por un lado crea un nuevo contrato indefinido que ofrece bonificaciones fiscales y de seguridad social para el empresas de menos de 50 trabajadores, que en casi su primer año de vigencia, y por los datos registrados, no ha tenido una gran acogida y por otro regula el contrato eventual por circunstancias de la producción eliminando su causalidad real.

2.2. Política social comunitaria

Dos de los objetivos fundamentales de la política social comunitaria son la estabilidad en el empleo y la limitación de la contratación temporal. Para alcanzar esos objetivos se suscribió un Acuerdo Marco de 18 de marzo de 1999, sobre trabajo de duración determinada, por la principales organizaciones interprofesionales comunitaria de carácter general, (la Unión de confederaciones de la industria de la Europea (UNICE), el Centro Europeo de la empresa Pública (CEEP) y la Confederación europea de Sindicatos (CES). Para la aplicación de dicho acuerdo y dotarlo eficacia jurídica, se aprobó la Directiva 1999/70/CE, que lo incluyó como anexo y expone en su preámbulo: *los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores. También reconocen que los contratos de trabajo de duración determinada responden, en ciertas circunstancias, a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores.*

La directiva pretende así establecer un marco normativo dirigido a impedir los abusos de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada y mejorar la calidad en el trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación⁴.

En este sentido, el Estatuto de los trabajadores cumple con la obligación de transposición de la directiva. Establece unos límites a la contratación temporal que se ampara, entre otros factores como veremos, en las causas objetivas que justifiquen la renovación de dichos contratos, por lo que el criterio de causalidad real es uno de los medios fundamentales para determinar si estas formas contractuales se ajustan a la legalidad, y por tanto, su uso lícito.

Por esta vía se introdujo artículo 15.7 ET para cumplir con el artículo 6 de la Directiva 1999/70/CE, que es otra de las técnicas que utiliza el legislador que denotan la preferencia de la contratación indefinida como vía de estabilidad en el empleo, que es la

⁴ Directiva 1999/70/CE, Acuerdo Marco Clausula 1.a y 1.b

de obligar a los empresario a informar a sus trabajadores temporales sobre la existencia de puestos de trabajo de carácter permanente vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a ellos que los demás trabajadores. Esta obligación por sí misma no representa una obligación a que los trabajadores temporales adquieran la condición de indefinidos, si no la de garantizar las mismas oportunidades para acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Pero los convenios colectivos pueden establecer criterios objetivos o mejoras para la conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos. Así por ejemplo el Convenio colectivo estatal del sector de las industrias cárnicas (BOE 30 de enero de 2013, núm. 26), en su artículo 28.4 establece que *“Los trabajadores con contratos de duración determinada, interinidad, formación y prácticas tendrán preferencia para ocupar en las empresas los puestos de trabajo de carácter indefinido”*

3. CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO

Hasta ahora hemos podido ver cuáles son las características de nuestro mercado de trabajo y empleo, y los innumerables esfuerzos que ha hecho el legislador, reforma tras reforma, para buscar un punto de equilibrio entre la contratación indefinida y la temporal.

Hay que tener en cuenta que las modalidades contractuales previstas en legislación laboral, no solo pueden ser utilizadas por la empresa privada, sino también por las Administraciones públicas (Art. 11 Ley 7/2007). De este modo el Estatuto de los trabajadores usa la terminología de fijo e indefinido, dado que el personal laboral de las administraciones públicas en función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal. Entiendo que la figura de personal laboral fijo es la análoga de personal indefinido en el sector privado⁵

En los siguientes puntos veremos, de una manera descriptiva, cuáles son las técnicas utilizadas para dar dicha preferencia a la contratación indefinida.

3.1. Contrato por tiempo indefinido como vía ordinaria de contratación laboral

El artículo 15 ET señala que *“el contrato podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada”*.

El contrato indefinido es aquel que se no tiene una duración determinada ni acotada en el tiempo. No tiene una causa que justifique su utilización, las partes son libres de concertarlo cuando así lo deseen y continuará su vigencia hasta que una de las partes, o por mutuo acuerdo, así lo decida o cuando concurran algunas de las causas legales establecidas.

Aunque dicho precepto literalmente no afirme dicha preferencia por la contratación indefinida, en tanto la contratación temporal debe estar sujeta a causa o debe de ser justificada en la gran mayoría de supuestos, deja entrever dicha preferencia.

⁵ Véase Fernández Gutiérrez, M. y Díaz Fuentes, D. “¿Por qué es tan alta la temporalidad en el sector público español?” Revista de Estudios Fundación 1º Mayo.diciembre 2009. Pag. 16

3.2. Presunciones a favor de la contratación indefinida.

La legislación laboral utiliza la técnica de presunción para dar preferencia a la contratación indefinida, en general es una presunción *iuris tantum*⁶. La presunción permite inclinarse por la contratación indefinida en los supuestos identificados a tal efecto, con la consiguiente traslación de la carga de la prueba a quien pretenda defender la temporalidad del vínculo laboral. La presunción parte de la concurrencia de determinadas variables, como puede ser la obligación de realizar el contrato por escrito o especificar la causa de temporalidad, entre otros requisitos, que conducen al carácter indefinido del contrato, de modo que queda obligado a probar lo contrario quien tenga interés en afirmar su naturaleza temporal.

3.2.1. Incumplimiento forma escrita

Las partes pueden elegir la forma del contrato de trabajo pudiendo celebrarse por escrito o de palabra (art. 8.1 ET). Aunque la no exigencia legal de forma escrita quiera decir que en cualquier momento una de las partes pueda exigir, durante el transcurso de la relación laboral su forma escrita.

Como excepción a dicha libertad de forma, numerosas modalidades de contrato deben constar por escrito, cuando así lo exija una disposición legal y entre otros, 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 (art. 8.2 ET).

Los efectos de la falta de forma escrita cuando se produce en las modalidades contractuales que especifica la norma, no provoca la ineficacia del contrato, sino que el contrato tendrá la presunción *iuris tantum* de que se ha celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa.

⁶ presunción *iuris tantum* es aquella que se establece por ley y que admite prueba en contra, es decir, permite probar la inexistencia de un hecho o derecho

La falta de formalización del contrato, cuando este requisito sea exigible, o cuando lo haya solicitado el trabajador, constituye una infracción grave en materia laboral con multa de 626 a 6.250€ (Art. 7.1 y 40.1.b) RD 5/2000)

3.2.2. Incumplimiento alta en la Seguridad Social

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 (art. 15.2 ET)

3.2.3. Contratación en fraude ley

Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley (Art. 15.3 ET). Esto supone la utilización formal de las posibilidades de contratación temporal ofrecidas por la norma pero con el fin de dar apariencia o cobertura a una contratación que se corresponde con trabajo permanente. Puede consistir o bien en el uso de la contratación temporal para realizar trabajos no temporales, o bien en la reiteración de contratos temporales para una actividad que se mantiene en el tiempo. Esta presunción opera con un marcado carácter automático, aunque siempre queda abierta la posibilidad formal de demostrar la naturaleza temporal del trabajo objeto del contrato.⁷

Constituye una falta grave en materia de relaciones laborales la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. Con multa de 626 a 6.250€ (art. 7.2 y 40.1.b RD 5/2000).

⁷ Puede verse la aplicación de citada normativa en la STS de 13 de julio 2009 (RJ2009/4688)

Por último cabe destacar que el artículo 1 del RD 5/2000 establece que las infracciones tipificadas en la ley no podrán ser objeto de sanción sin previa instrucción del expediente a propuesta de la Inspección de Trabajo. Durante el periodo de 2006 a 2011, se llevaron a cabo 647.968 actuaciones de la inspección de Trabajo en el área de relaciones laborales, a raíz de la cuales se transformaron 290.462 contratos en indefinidos, esto supone una media de 1 contrato transformado a indefinido por cada dos actuaciones.⁸

3.2.4. Falta de denuncia finalización contrato

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación (Art. 49.1.c ET)

3.3. Conversión contratos temporales en indefinidos por mandato legal

Como veremos a continuación en determinados supuesto se impone legalmente el carácter indefinido del contrato de trabajo, como es el caso de la reiteración de la contratación temporal más allá de lo que prevé la norma, o bien por afectación a derechos de los trabajadores.

⁸ Ver tabla anexo 3

3.3.1. Sucesión de contratos

Al margen del uso injustificado de la contratación temporal, hay otras técnicas utilizadas por el legislador, tienen un efecto disuasorio de convertir en indefinida la relación de duración determinada, y establece medidas que intentan frenar el uso prolongado de contratos temporales aunque su concertación cumpla todas las exigencias legales para ello.

Su origen se encuentra en la Ley 12/2001 (RCL 2001, 1674) , de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, en cuya exposición de motivos se dice que la nueva regulación que se hace de ese precepto se lleva a cabo incorporando al ordenamiento interno la Directiva 1999/70 / CE, del Consejo, de 29 de junio , relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. La redacción primera de ese número 5, era la siguiente: "5. Los convenios colectivos podrán establecer requisitos dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal". Tan escasa regulación de lo que pretendía fuese instrumento eficaz de cumplimiento del referido Acuerdo Marco, se discutió en su momento si cumplía con las previsiones que asume la Directiva, "polémica doctrinal que fue zanjada con la entrada en vigor del RD Ley 5/2006 y posterior Ley 43/2006."⁹

Así en la versión 2006 (RD Ley 5/2006 y Ley 43/2006), introdujo el límite al encadenamiento de contratos temporales con el mismo trabajador (art. 15.5 ET), cuya regulación establecía que el trabajador que superara 24 meses en un periodo de 30 meses de utilización sucesiva de contratos temporales de obra y servicio o/y eventual, con o sin solución de continuidad, hubiera sido directamente o a través de una puesta disposición por una empresa de trabajo temporal, en una misma empresa y en un mismo puesto de trabajo se convertía automáticamente en fijo o indefinido (atendiendo que también se extiende a los contratos realizados por la Administraciones Públicas) y tras la reforma de 2010 operaba la misma consecuencia jurídica en los encadenamientos de contratos, siendo de aplicación a partir del primer contrato suscritos por el trabajador tras el 18 de junio de 2010 (DT 2ª Ley 35/2010), en la misma empresa o grupo

⁹ Puede verse la aplicación de la citada normativa en las sentencias TS de 19 de julio de 2010 (RJ 2010/7128) y TS de 22 de junio de 2011 (RJ 2011/5944)

empresarial y en cualquier puesto de trabajo, siendo aplicable el límite también a las subrogaciones contractuales entre distintas empresas.

El artículo 1 del RD Ley 10/2010 de 16 de junio, introducen también la aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos temporales y a tal efecto modificó los apartado 1.a) 15 ET. Así pues si un contrato de obra supera una duración superior a tres años (posibilidad de ampliar el plazo a cuatro años por negociación colectiva) el trabajador adquiere la condición de fijo. Así mismo el artículo 1.6 del RD Ley 10/2010 introduce una nueva disposición adicional, la decimoquinta en el ET, por la que se establecía que lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del ET en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados, y en el artículo 15.5 del ET sobre límites al encadenamiento de contratos del ET, eran igualmente de aplicación en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos autónomos, *“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 este sentido es interesante resaltar la aplicación del artículo 15.5 ET. Por el tribunal cuando el problema que se plantea en el litigio, es de si la actora al tener suscrito contrato antes de la entrada en vigor de la norma es de aplicación la misma, llegando el tribunal a la conclusión que *“...Incluso desde antes de la entrada en vigor de la Ley 43/2006 (es decir, con antelación al 15 de junio de 2006 -Disp. Trans. 2ª Ley 43/2006, en concordancia con la Disp. Final 4ª del RD- Ley 5/2006 (RCL 2006, 1208) -) la actora ha permanecido prestando servicios ininterrumpidamente, bajo la cobertura formal de varios contratos temporales, los dos últimos vigente ya la Ley 43 /2006, durante más de 24 meses en un período de 30, haciéndolo en el mismo puesto de trabajo, es claro que, en cumplimiento del art. 15.5 ET , en la redacción dada por la referida Ley 43/2006 , debe adquirir la condición de trabajadora fija o, mejor, dado el*

carácter público del empleo en cuestión, con la indefinición temporal de su relación.” (STS en unificación de doctrina de 22 de junio 2011 (RJ 2011/5944))¹⁰

Posteriormente, después de una larga lista de jurisprudencia, que establece los criterios acerca de la aplicación de la norma, el del Real Decreto-Ley 10/2011 justifica en su exposición de motivos, la suspensión, durante un plazo de dos años, de la regla que da lugar a la adquisición de la condición de trabajadores fijos por aquellos que en determinados plazos y condiciones encadenen contratos temporales. Se trata de una medida sin precedentes y de técnica muy discutible y controvertida: la norma de urgencia no establece transitoriedades ni matices (no hay añadidos ni supresiones) de ningún tipo. Pura y simplemente «suspende» la aplicación de un precepto legal que establece una regla importantísima y objetiva de «conversión» de contratos temporales en indefinidos¹¹

Esta regla fue establecida en 2006 durante un momento de expansión económica para favorecer la estabilidad en el empleo. En la actual coyuntura, la regla, lejos de fomentar la contratación indefinida, puede estar produciendo efectos indeseados de no renovación de contratos temporales y afectando negativamente al mantenimiento del empleo, lo que aconseja su suspensión temporal. Y es el RD Ley 2/2012, el que reduce, dicho plazo inicial de dos años, hasta el 31 de diciembre de 2012 la aplicación del artículo 15.5 ET, excluyendo del cómputo del plazo de veinticuatro meses y del periodo de treinta, el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y 31 de diciembre de 2012. Habiendo existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso a los efectos de lo indicado en dicho artículo los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas.

La Ley 3/2012 se limita a aclarar en su artículo 17.2, los establecido en el RD Ley 10/2011, en cuanto a los plazos en los que computa o no dicha suspensión. De este modo habrá que tener en cuenta los contratos suscritos con anterioridad o posterioridad. De este modo vuelve a aplicarse el artículo 15.5 a partir del 1 de Enero de 2013, y habrá

¹⁰ Martín Giménez, R. “diez dudas acerca de la suspensión temporal del encadenamiento de contratos temporales.” Actualidad jurídica Aranzadi num. 828/2011

¹¹ Sobre la cuestión véase Ollo Luri, M.Pilar, “No hay despido, porque no eres indefinido”. Revista Aranzadi Doctrinal n° 2/2012.

que tener en cuenta la citada ley para el cálculo de 24 meses de contratos temporales en 30 meses para aplicar la conversión a fijo o indefinido.

3.4. Extinción del contrato indefinido

Para finalizar esta sección dedicada a la contratación indefinida, creo que es relevante hacer mención a la extinción del contrato indefinido, ya que como se ha señalado, el contrato indefinido no tiene una duración prefijada en el tiempo, esto no quiere decir que no se pueda romper la relación laboral, así el contrato de trabajo puede extinguirse, finalizando así de forma definitiva las obligaciones establecidas entre las partes. Las causas de extinción son muy variadas, pudiendo depender de la voluntad de las partes, siendo decidida unilateralmente o por mutuo acuerdo, o residir en circunstancias objetivas ajenas a dicha voluntad. La regulación de cada una de estas causas varía, así como las consecuencias posteriores.

Mi intención no es profundizar en dichas causas, si no ver los efectos económicos que se proyectan sobre el empleador, pudiendo ser uno de los motivos de las altas tasas de temporalidad. Así las empresas, en su intento de maximizar su beneficio, deciden el volumen óptimo de contratos temporales que desean tener. Se ha argumentado que la comparación entre los costes de rescisión del trabajador indefinido y los costes de rotación de los temporales constituye el elemento crucial en la decisión empresarial. De ahí que existan claras diferencias en cuanto a la incidencia de la temporalidad¹².

Así destacar únicamente el despido improcedente por tener el mayor coste económico, y como siendo una técnica de persuasión para fomentar el empleo estable, se ha reducido su coste para el empresario, pudiendo llegar a pensar que es contradictorio, ya que facilita las barreras de salida de los trabajadores del mercado de trabajo.

El despido improcedente, es aquel en el cual no quedan acreditadas la concurrencia de alguna causa que fundamente la decisión extintiva, o bien no cumplen con los requisitos formales del despido. De otra manera podríamos decir que el despido en España es

¹² Toharia Cortes, L. “el problema de la temporalidad en España: un diagnóstico” Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2005

“libre” pero no “gratis”. Así la indemnización prevista para el despido improcedente desde la entrada en vigor de la RD Ley 3/2012, es la equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades (art. 56.1 ET). Antes de dicha reforma la indemnización prevista era de cuarenta y cinco días de salario por años de servicio, hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades, previsión que ya preveía la ley 8/1980 de 10 de marzo en su artículo 56.1.a) (La DT 5ª de la Ley 3/2012 especifica las reglas de cálculo de las indemnización por despido improcedente para los contratos suscritos antes del 12 de febrero de 2012, fecha de entrada en vigor del Real Decreto). Así después de treinta y dos años una reforma laboral ha reducido a la baja dicha indemnización, que se fundamenta en una mayor flexibilidad interna para la empresa, pero no estoy segura que los efectos sean los deseados.

.

4. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Hasta ahora hemos visto cuales son los límites, que establece el legislador, al uso prolongado o ilícito de los contratos temporales y cuáles son sus consecuencias. Pero se hace indispensable estudiar cuales son las características del contrato de duración determinada, ya que no se puede presuponer que su utilización sea siempre fraudulenta, sino que si nuestro ordenamiento jurídico las contempla, y se utilizan teniendo en cuenta todas sus características y su suscripción se ajusta a ellas, su concertación es totalmente licita.

Para empezar el análisis de los contratos de duración determinada, hay destacar que hay una serie de reglas comunes que afectan a la contratación temporal, en lo que nos interesa cabe destacar las siguientes:

El acogimiento de cualquiera de las modalidades contractuales previstas en el artículo 15.1 ET y el Real Decreto 2720/1998, es válida, al igual que también lo es que la concertación de cualquiera de la modalidades contemplada en dicho artículo exige en términos inexcusables que concurra la causa objetiva específicamente prevista para cada una de ellas, no bastando con la mera voluntad de la partes a acogerse a dichas modalidades contractuales de duración determinada, pues éstas por su carácter causal, sólo se hace viables cuando median en la realidad dichas circunstancias justificadoras, normas de carácter necesarios; caso contrario se genera una presunción favorable a la fijeza¹³ (STS de 21 de febrero de 1997 RJ 1997/1572).

Con carácter común para los contratos temporales estructurales deberá precisarse la modalidad contractual de que se trate, su duración o la identificación de la circunstancia que determina su duración y el trabajo a desarrollar (art. 6.2 RD 2720/1998).

Es obligatoria la forma escrita en todos los contratos de duración determinada, salvo los eventuales a jornada completa cuya duración sea inferior a cuatro semanas, respecto de los cuales no se impone legalmente esa formalización (art. 8.2 ET; art. 6.1 RD 2720/1998).

La empresa está obligada a entregar a la representación legal de los trabajadores, copia básica de los contratos que deban formalizarse por escrito en un plazo no superior a 10

¹³ Ver punto 3.3.3. Contratación en fraude de ley

días de su formalización, con el fin de comprobar la adecuación del contenido de dichos contratos a la legalidad vigente. Posteriormente se remitirá copia básica de los contratos a la oficina de empleo deban o no formalizarse por escrito y exista o no representantes de los trabajadores (art. 8.3ET). Creo que en este punto es importante resaltar que del total de empresas inscritas en la seguridad social en 2010 y continúan su actividad en 2012, un 74,79% son empresas que emplean de 1 a 5 trabajadores¹⁴, esto significa que no tienen reconocido el derecho a contar con delegado de personal, que es la representación de los trabajadores en empresas de menos de 50 trabajadores y más de 10. La norma prevé que en las empresas que cuenten entre 6 y 10 trabajadores podrá haber un delegado de personal cuando estos lo decidan por mayoría (art. 65 ET). Así podemos decir que la mayoría de empresas en España, por el número de trabajadores contratados, no cuentan con representante de los trabajadores.

Destacar que la ley 11/1994 fue la ley que cedió competencias expresas a la negociación colectiva en materia de contratación temporal, señalando en su exposición de motivos que *"debe ser un instrumento fundamental para la deseable adaptabilidad, por su capacidad de acercamiento a las diversas y cambiantes situaciones de los sectores de actividad y de las empresas"*. Se puede entender de este modo la conveniencia de regular a través de convenios colectivos algunos de los múltiples aspectos de la contratación temporal, de manera ésta posibilita la revisión de en forma periódica la normativa acordada, conforme a la eficacia temporal de los convenios, además posibilita que asuma un papel de adecuación de la normativa con la realidad social en que se aplica¹⁵.

Vistos los aspectos comunes que presenta la contratación temporal, en los puntos siguientes profundizaré en los contratos temporales estructurales de obra y servicio determinado y eventual por circunstancias de la producción, ya que sin duda son los más utilizados en la práctica¹⁶.

¹⁴ Ver tabla 4 anexos

¹⁵ Véase exposición de motivos ley 11/1994 de 23 de mayo

¹⁶ Ver tablas 5 y 6 anexos

4.4. Contrato para obra y servicio determinado

Me parece interesante hacer un breve repaso histórico sobre la modalidad contractual que vamos a tratar en los siguientes puntos. Como ya hemos podido ver, España se caracteriza por tener unas altas tasas de temporalidad, aun con los esfuerzos por disminuir dicha tasa, en todos los periodos históricos de crisis económica, hasta el actual en nuestro país, se han llevado a cabo varias reformas laborales, en las cuales, con más o menos incidencia, se ha flexibilizado la utilización de los contratos temporales, o se ha creado una modalidad contractual para fomentar la contratación, con la intención de crear empleo, sin tener en cuenta que tipo de empleo.¹⁷

En el caso del contrato de obra y servicio en 1980 se establece el primer marco legal de las Relaciones Laborales, ya en periodo democrático, con la ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, el cual ya en su artículo 15.1.a) establecía que “*podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada: cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinados*”. Así se regulaba jurídicamente esta modalidad contractual la cual en este primer momento no se le configura causa objetiva ni una limitación temporal de su utilización. Es posteriormente el RD 2104/1984, de 21 de noviembre, que desarrolla el artículo 15 ET (con las modificaciones introducidas por la Ley 32/1984 de 2 de agosto), al cual determinaba el régimen jurídico del contrato de obra y servicio el cual ya establecía el deber de especificar la causa y objeto que constituían el contrato, la duración no la acotaba en el tiempo, simplemente especificaba que sería el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio y su extinción cuando se realizara la obra o servicio objeto del contrato previa denuncia de las partes. De esta forma un mismo trabajador podía estar años vinculada a una empresa con este tipo de contrato, exigiéndose únicamente cuando la duración del contrato fuese superior a un año, la parte que formulara la denuncia estaba obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación de quince días.

Finalmente, después de treinta años, la Ley 35/2010, que procede de la tramitación

¹⁷ Véase exposición de motivos Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 186 de 4 de agosto de 1984, páginas 22731 a 22736)

parlamentaria del RD Ley 10/2010, de 16 de junio, introduce la modificación en el artículo 15.1. a) ET, consistente en limitar la duración máxima de este contrato a los tres años, ampliable a doce meses más por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal o inferior, en defecto del primero, es aplicable a los contratos de obra o servicio celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Los celebrados con anterioridad a esta fecha continúan rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en la que se suscribieron por lo que no les afecta la limitación introducida por esa norma (DT 1ª Ley 35/2010)¹⁸

Una vez visto que regulación se le ha dado al contrato de obra y servicio, en los siguientes puntos de una manera más descriptiva, veremos las características de esta modalidad contractual y como ha sido la doctrina judicial la que sucesivamente ha venido configurando definitivamente el modelo legal de esta modalidad de contratación temporal, que pone de manifiesto la insuficiencia de desarrollo reglamentario.

4.4.1. Objeto de la obra y servicio con autonomía y sustantividad propia.

El objeto de este contrato es la realización de una obra, o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio de duración incierta (Art. 15.1.a) ET y art. 2 RD 2720/1998).

Hay que tener en cuenta, como ya hemos apuntado anteriormente, que no sólo hablamos de que el sector privado puede hacer uso de dicha modalidad contractual, sino que el sector público¹⁹ también puede hacer uso de ella. Así y de acuerdo con la doctrina unificada, éstas no quedan exoneradas del cumplimiento de identificar debidamente la obra o servicio objeto del contrato, puesto que deben someterse a la legislación laboral cuando, actuando como empresarios (Art. 1.2. ET) celebren y queden vinculadas con sus trabajadores por medio del contrato de trabajo.

¹⁸ Véase Montoya Medina, D. “La reforma de la contratación temporal en la ley 35/2010 “ Aranzadi Social nº 1/2011

¹⁹ Véase punto 3.4.2. Sucesión de contratos

Así independientemente de quien sea empleador, el problema que se plantea esta modalidad contractual en la mayoría de litigios que llegan a la jurisdicción social, es determinar cuáles pueden ser obras o servicios, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. En este sentido para darle una definición, podríamos decir que serían la obra o servicio separados de la actividad ordinaria o normal de la empresa o formar parte de esta. En este caso, las tareas objeto del contrato deben permitir su individualización dentro de la actividad habitual y permanente de la empresa, y como establece la norma debe ser limitadas y acotadas en el tiempo aunque no pueda precisarse la fecha exacta de terminación, En este punto el artículo 2.2.b) del RD 2720/1998 dispone que “si se fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo.

Además hay que tener en cuenta que a parte de los requisitos exigidos por la propia norma, (1. Obra o servicio determinado, 2. Sustantividad propia dentro de la empresa, 3. Duración incierta) para la validez del contrato, el Tribunal Supremo exige que el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de la obra o en el cumplimiento del servicio y no en tareas distintas. Para que la contratación temporal por obra o servicio determinado pueda considerarse ajustada a derecho se impone la necesidad de que concurren conjuntamente todos los requisitos (STS 21 de marzo 2002 (RJ 2002/5990).

De este modo la casuística es la nota determinante cuando se analizan los pronunciamientos judiciales sobre la materia. Si bien, nuestros Tribunales suelen centrar su atención en determinar si la actividad para la que ha sido contratado el trabajador mediante el recurso al contrato de obra y servicio pertenece al proceso habitual y ordinario de la empresa, así como se ha apuntado anteriormente, sólo puede acudir a este tipo de contrato cuando la obra o servicio tenga autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, “pero no cuando se trate de la realización habitual y ordinaria de las tareas que constituyen la actividad empresarial” (STS 22 de abril 2002 RJ 2002\7796). De no ser así, el contrato se considera indefinido, pues debe entenderse que se suscribió en fraude de ley. Cuando el contrato de obra y servicio se da por extinguido por el empleador es cuando se plantean la inmensa mayoría de las demandas, ya que no se está ante un caso de finalización de contrato sino de despido, y el trabajador que ha prestado sus servicios, considera que esta en su derecho que se califique como despido improcedente, ya que como veremos la indemnización por la

finalización del contrato de obra y servicio y por despido improcedente varía sustancialmente.

Siguiendo en la misma línea los tribunales han considerado que la existencia de una subvención no tiene que ser determinante para que se derive que la contratación deba ser necesariamente temporal, como lo corrobora la Ley 12/2001, de 9 de julio (RCL 2001, 1674) , que ha introducido un nuevo apartado e) en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, que autoriza la extinción del contrato por causas objetivas, «En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes o programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate». (STS de 19 de marzo 2002 RJ 2002/5989). La DA^a 18^a ley 3/2012 modifica parcialmente el artículo 52 e) ET, ya que con su nueva redacción solo contempla dicha posibilidad para las entidades sin ánimo de lucro.

4.4.2. El papel de la negociación colectiva

El artículo 15.1.a) ET, en su segundo párrafo 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.

La intervención de los agentes sociales en este campo tiene como fundamento el ordenamiento laboral vigente que habilita a la negociación colectiva para, por una parte, la adaptación de la contratación temporal a las características y necesidades de la organización productiva, fundamentalmente a través de la precisión de la causa de los contratos estructurales de duración determinada y, por otra, para el control y limitación del excesivo uso de los contratos temporales. Aunque como veremos la negociación colectiva presenta límites que dificultan la función que puede desempeñar en la regulación, control y limitación de la contratación temporal.

Así, no es infrecuente que, siguiendo las indicaciones del art. 15.1.a), se refieran a los trabajos o tareas con sustantividad propias que, en un concreto sector o empresa, pueden cubrirse con contratos para obra o servicio determinado, reforzando, en principio, la operatividad de la causa.

Entre los convenios colectivos que identifican con claridad la previsión legal, contribuyendo a la adecuada utilización del contrato de obra y servicio, encontraríamos el Convenio Colectivo para la Industria de fabricación de alimentos compuestos para animales, artículo 25 (BOE de 22 de de noviembre de 2012, nº281) y el Convenio Colectivo Estatal del sector de las Industrias cárnicas, artículo 29 (BOE de 30 de enero de 2013, nº26), establecen que podrán concertarse contratos para la realización de una obra o servicio determinado cuando *“el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente: construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obras en general. Montaje, puesta en marcha y reparación de: maquinaria y equipos, instalaciones y elementos de transporte... Otras actividades que, por analogía, sean equiparables a las anteriores.”*

Aunque como podemos ver la técnica utilizada por estos convenios es la de relativizar la causa de la temporalidad. De este modo la identificación convencional de las tareas que pueden cubrirse con contratos para obra o servicio determinado suele hacerse a título meramente orientativo y no de una manera exhaustiva, añadiendo expresiones como *«cualquier otro trabajo análogo o actividad equiparable»*, *«sin perjuicio de otras aplicaciones»* o *«entre otras tareas»*

Pero hay algunos otros que contemplan una lista cerrada así como el Convenio Colectivo para Derivados del Cemento (BOE 9 de abril 2013, num.85) en su artículo 24 establece que *“contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa únicamente las siguientes actividades del sector: a) fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada, b) los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales y, por lo tanto, no habituales, y c) aquel pedido o fabricación para el suministro a una obra suficientemente identificada e indeterminada en su finalización que, por sus características diferentes de los pedidos o fabricaciones habituales, suponga una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción”*. En el caso del Convenio Colectivo de

Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 15 de febrero de 2010, núm. 40) en su artículo 14, establece de manera descriptiva las tareas que ostentan autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad y remitiendo a la Comisión Paritaria el acuerdo sobre otras actividades que por analogía sean equiparables a las citadas.²⁰

En cambio el Convenio colectivo general de la industria química (BOE 26 de marzo 2013, núm. 85) en su artículo 13.1.3 hace una regulación bastante singular del contrato de obra y servicio, y expone que “*se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado*” y establece reglas específicas para este tipo de contrato y termina exponiendo que “*La presente inclusión en este Convenio no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores*”. Así de este modo parece ser que ellos han creado un contrato a partir de la ley, como veremos a continuación esto tiene sus consecuencias. También establece una duración máxima de 3 años para los contratos de obra y servicio suscritos a partir del 2 de noviembre de 2011. Pero hay que tener en cuenta que la ley establece que serán los contratos celebrados a partir del 18 de junio de 2010.

Como podemos ver los agentes sociales intentan hacer el trabajo que les ha encomendado el legislador, para contribuir así al buen uso del contrato de obra y servicio, pero en ocasiones los tribunales han considerado que la negociación colectiva no puede extralimitarse de su labor encomendada. En esta línea se ha pronunciado el Tribunal Supremo, ya que el Estatuto de los trabajadores posibilita a la negociación colectiva concretar el objeto del contrato de obra y servicio, pero el artículo 15.1.a.) en su enunciado evidencia cuales son los límites que se imponen a los negociadores, así se les permite “identificar” las tareas, que dentro de las de la empresa, tienen sustantividad y autonomía propia, pero no se les otorga la capacidad de que lo hagan discrecionalmente, ya que no se pueden calificar actividades que no son propias de este

²⁰ Véase Estévez González. C (Coord.) “La contratación temporal en la negociación colectiva” Observatorio de la Negociación Colectiva (pág. 18). 2002

contrato, por faltarle alguno de los requisitos legalmente establecidos, y mucho menos el convenio puede autorizar su utilización (STS de 23 septiembre 2002 RJ 2003\704).

4.4.3. Extinción del contrato para obra o servicio determinado.

Como ya hemos visto el contrato se extingue por la realización de la obra o servicio objeto del contrato, previa denuncia o comunicación por la empresa. Pero en el caso de que el contrato haya tenido una duración superior a un año es obligatoria la previa denuncia con quince días de antelación a su finalización. Si el empresario incumpliera dicho plazo de preaviso, dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho se plazo se haya incumplido (art. 49.1.c) ET y art. 8.3 RD 2720/1998).

La Ley 35/2012 añade la Disposición Adicional decimotercera del Estatuto de los Trabajadores la cual establece que la finalización del contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 10 días de salario (año 2013) por cada año de servicio. El importe de esta indemnización se amplía progresivamente y anualmente en un día más de salario cada año trabajado hasta alcanzar en los contratos que suscriban a partir de 1 de enero de 2015 el importe equivalente a 12 días por cada año de servicio²¹

Se puede entender que esta medida va encaminada a igualar las indemnizaciones previstas por despido, del contrato indefinido, aunque de momento la diferencia sigue siendo considerable, teniendo en cuenta que de 33 días que tienen que abonar los empleadores por despidos improcedentes, a 12 días por finalización de contratos temporales, la diferencia se sitúa en 21 días, que puede ser un elemento importante para optar por una modalidad contractual u otra.

²¹ CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 20 de marzo 2013, núm. 68) art. 21 establece una indemnización de 15 días por año de servicio en el caso de finalización de contratos temporales estructurales

4.5. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Para finalizar este trabajo se hace indispensable el estudio del contrato eventual por circunstancias de la producción ya que por encima del contrato de obra y servicio es el más suscrito en la práctica.

Esta modalidad contractual, al igual que el contrato de obra y servicio, se establece en el marco legal del primer Estatuto de los Trabajadores de 1980 (art. 15.1.b) Ley 8/1980), así se podía recurrir a ella cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Y se fijaba una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses, y el deber de expresar la causa determinante de su duración. Es La Ley 11/1994 de 19 de mayo, que tiene el objetivo de introducir una mayor flexibilidad en el derecho del trabajo y con respecto a la regulación de las relaciones laborales se potencia la negociación colectiva a nivel sectorial y de empresa, ocupando espacios antes reservados a la legislación estatal, de esto modo modifica el artículo 15.1.b) ET, y establece el periodo máximo de duración del contrato en 6 meses en un periodo de 12 meses, podía modificarse por convenio colectivo sectorial la duración máxima de estos contratos o el período dentro del cual se podían realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se pudieran producir. Posteriormente la ley 63/1997 de 26 de diciembre le da una nueva redacción a dicho artículo y delega en la negociación colectiva más aspectos relacionados con la estabilidad en el empleo y establece que por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podía modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se podrían realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se pudieran producir. En tales supuestos, el periodo máximo dentro del cual se podrían realizar era de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido. Por convenio colectivo se podrían determinar las actividades en las que podían 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. Finalmente es la Ley 12/2001 de 9 de julio la que le da la redacción actual, estableciendo que el periodo máximo dentro del cual se podrá realizar será de dieciocho meses, no pudiendo

superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido por convenio colectivo, ni como máximo doce meses.

Así vemos que el contrato eventual por circunstancias de la producción también ha tenido su evolución histórica, y ha estado presente en muchas de las reformas laborales que se han llevado a cabo.

4.5.1. Objeto del contrato eventual

Este contrato se concierne para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa (art. 15.1.b) ET y art. 3 RD 2720/1998),

En la configuración de esa eventualidad, ha de entenderse como un exceso anormal en las necesidades habituales de la empresa, que no puede ser atendido con la plantilla que disponga la empresa en dicho momento y que tampoco razonablemente aconseja un aumento de personal fijo. La Ley da 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, es decir, se trata de un contrato caracterizado por la temporalidad de la causa que lo legitima, si esa actividad normal de la empresa persiste y se transforma en permanente, el tipo de contratación permitido ya no será el temporal, sino el contrato por tiempo indefinido (STS de 9 marzo 2010 RJ2010/4140).

4.5.2. El papel de la negociación colectiva

El artículo 15.1.b) ET establece que los convenios colectivos 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, pero establece un límite a dicha negociación ya que 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.

Además en su párrafo tercero el legislador le da la posibilidad a la negociación colectiva a determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, y fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa, de este modo se puede decir que los agentes sociales pueden contribuir a la estabilidad en el empleo.

De este modo hay que señalar que son muchos los convenios colectivos que por lo general, dan un tratamiento adecuado y correcto a su tarea encomendada por el legislador, así sin desprestigiar la causa que legalmente los autoriza.

Pero como podemos ver algunos convenios colectivos únicamente se remiten al Estatuto de los trabajadores, sin reforzar la causalidad del contrato eventual, así el Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (BOE 22 de marzo de 2010, núm. 70) en su artículo 19, se limita a copiar el artículo 15.1.b) estableciendo que *podrá concertarse este contrato cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o exceso de actividad así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa*. Aunque por lo contrario si hace referencia a su duración máxima y limita su utilización para el mismo puesto de trabajo a dos cursos escolares consecutivos.

En el caso del Convenio colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña (DOGC 6072/2012, de 22 de febrero de 2012) en su artículo 34 establece que se entenderá por personal eventual *el que se contrate como ocasión de limpiezas extraordinarias, de obras nuevas, ferias, concursos, exposiciones temporales, ...*, y acaba remitiéndose al artículo 15.1.b), establece la duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses y añade que una vez finalizado el contrato eventual, éste no adquiere el carácter de indefinido, no podrá admitirse otro trabajador eventual para ocupar el mismo puesto de trabajo hasta transcurridos tres meses. Lo que podría ser confuso, porque a mi modo de ver con esta previsión lo que se pretende es que puestos permanentes se puedan cubrir con contratos eventuales, pero durante tres meses, “cada vez que se finaliza un contrato eventual” ¿esa tarea no se realizará? O ¿la tendrá que cubrir con otro tipo de modalidad contractual?.

Otros convenio colectivos como el estatal de las empresas de seguridad (BOE 25 de abril de 2013, nº 99) art. 15. Enumera una serie de tareas que podrán ser cubiertas por personal eventual tales como servicios de vigilancia o conducción extraordinaria... y establece una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18. Además destacar que en su artículo 2 especifica que *“Para fomentar las políticas de empleo establece que las empresas sujetas al convenio deberán contar con, al menos, un 65% de empleados indefinidos...y constituye un comisión mixta empresa-trabajadores para controlar dichos porcentajes”*. O el estatal de Grandes almacenes (BOE de 8 de abril de 2013, nº 96) en su art. 10. Establece que para el uso del contrato eventual se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses. Además en su disposición adicional, refleja la intención de no destruir empleo.

En este caso los convenios colectivos también intentan llevar a cabo la tarea encomendada por el legislador. Así podemos ver como a veces la regulación que hacen los convenios colectivos, es escasa o confusa, o no van más allá de lo que establece la ley. En cambio la mayoría sí que establece una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 .meses. Por otro lado intentan hacer pactos de estabilidad en el empleo, aunque no hacen mención del a la adecuada relación entre el volumen de contratos eventuales y la plantilla total de la empresa.

Por último apuntar que hay que tener en cuenta como ya veíamos con el contrato de obra y servicio, que los tribunales han considera que respecto del contrato eventual, el artículo 15.1.b)ET permite al convenio colectivo que sea de aplicación determinar las actividades en las que pueda contratarse trabajadores eventuales, o la relación entre fijos y eventuales, pero dentro de sus límites fijados por el legislador, así como la duración máxima del contrato y el periodo de referencia dentro del cual podrán celebrarse. El resto de la regulación de esta modalidad contractual queda sustraída a la posibilidad negociadora de la contratación colectiva. (STS de 17 diciembre 2001 RJ2002/2116).

4.5.3. Extinción del contrato eventual

El contrato eventual se extingue por expiración del plazo pactado en el mismo, previa denuncia o comunicación de la empresa (Art. 8.1.b) RD 2720/1998). En este caso se puede entender que no cabe tener en cuenta el preaviso con 15 días antes de la finalización del contrato, ya que estos no pueden tener nunca una duración superior a 12 meses.

Se prevé indemnización por finalización del contrato en los mismos términos que para los contratos de obra y servicio determinado, de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 10 días de salario (año 2013) por cada año de servicio. El importe de esta indemnización se amplía progresivamente y anualmente en un día más de salario cada año trabajado hasta alcanzar en los contratos que suscriban a partir de 1 de enero de 2015 el importe equivalente a 12 días por cada año de servicio.

5. CONCLUSIONES

Son varios los factores que a mi parecen influyen en las altas tasas de temporalidad, por un lado son muchas las empresas que utilizan los contratos temporales en fraude de ley, si tenemos en cuenta las actuaciones que realizó la Inspección de trabajo en el año 2010 y los contratos convertidos a indefinidos, fueron una media de 1 por cada 3 actuaciones. Si la inspección tuviera más capacidad, seguramente se llevarían a cabo más actuaciones de control, contando que 2010 había un total de 1.118.481 inscritas a la seguridad social. A mi parecer las sanciones también tendrían que ser más elevadas, ya que si una empresa a la hora de contratar valora que le costaría despedir a un trabajador indefinido o pagar una posible sanción por utilizar fraudulentamente cualquier modalidad contractual estructural, quizás le es más rentable pagar dicho sanción.

Por otro lado las muchas reformas de nuestra legislación laboral, hasta el día de hoy, no han tenido ningún efecto sobre el uso de contratación temporal. A mi parecer a lo único que ha contribuido es a poner más fácil a las empresas a flexibilizar sus plantillas. De este modo están facilitando las barreras de salida del mercado laboral más que incentivando la contratación indefinida, que es la intención. Está claro que hay empresas que no pueden soportar los gastos de una reducción de plantilla en un momento de crisis, teniendo en cuenta el tejido productivo con el que cuenta España, que como ya hemos podido ver se compone por un alto porcentaje de empresas de 1 a 5 trabajadores.

Y para acabar hay que tener en cuenta que quizás se le deja demasiada responsabilidad a la negociación colectiva, ya que supongo que no es fácil llegar a acuerdos en la mesa de negociación, teniendo en cuenta que los intereses de trabajadores y empresas suelen estar contrapuestos, está claro que también todo dependerá de cada empresa y en qué nivel económico se encuentre para poder cumplir con los pactos de estabilidad. Hay que tener en cuenta que son muchas las empresas que no cuentan con representación de los trabajadores, así que es imposible llevar a cabo el control que les otorga la legislación sobre los contratos realizados, y claro está que un trabajador que acaba de ser contratado no le discutirá a la empresa que lo va a contratar si dicho contrato es lícito o no.

No es fácil llegar a la conclusión de cuál sería la clave para conseguir una equidad entre las tasas de contratación indefinida y temporal, pero está claro que las estrategias llevadas a cabo no han sido eficientes hasta el momento. Y más ahora cuando, después

de cuatro años de crisis económica, lo importante es crear empleo, pero a mi parecer se tendría que crear un empleo de calidad, y así se podría asegurar un empleo estable.

ANEXOS

TABLA 1

RESUMEN DE LOS ULTIMOS SEIS AÑOS

MODALIDAD DE CONTRATACION	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2012(*)
INDEFINIDO ORDINARIO (Bonif.no Bonif.)	989.589	876.094	602.804	579.933	544.428	674.175	1.021.514
INDEFINIDO FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA	315.489	187.331	181.217	150.658	97.504	9.111	9.111
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	13.096	10.431	7.966	8.185	7.166	6.469	6.469
OBRA O SERVICIO	6.863.482	6.197.272	5.469.156	5.623.676	5.599.364	5.385.625	5.510.176
EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	7.673.381	6.639.433	5.465.298	5.752.225	5.890.664	5.656.174	5.656.174
INTERINIDAD	1.491.771	1.535.263	1.502.009	1.566.999	1.585.936	1.402.614	1.402.722
TEMPORAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD	16.739	15.327	13.135	14.485	15.416	14.659	14.659
RELEVO	34.618	40.646	34.162	20.459	19.117	20.609	20.609
JUBILACIÓN PARCIAL	29.445	36.884	36.518	27.787	27.268	32.929	32.929
SUSTITUCIÓN JUBILACIÓN 64 AÑOS	1.978	2.045	2.120	2.220	2.327	2.922	2.922
PRÁCTICAS	81.017	62.793	43.289	47.536	51.545	41.675	41.675
FORMACIÓN	109.407	78.986	61.527	59.047	60.022	60.584	60.584
OTROS CONTRATOS	99.886	89.983	82.209	74.502	71.410	65.565	65.565
TOTAL CONTRATOS INICIALES	17.719.898	15.821.537	13.501.410	13.927.712	13.972.167	13.373.111	13.845.109
CONTRATOS CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	902.210	779.700	520.427	489.438	461.065	395.882	395.882
ADSCRIPCIONES EN COLABORACION SOCIAL	4.696	5.186	4.558	3.913	4.066	4.538	4.538
T O T A L	18.626.804	16.606.423	14.026.395	14.421.063	14.437.298	13.773.531	14.245.529

(*) Incluye contratos de trabajo del servicio del hogar familiar SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL

TABLA 2

CONTRATACIÓN INDEFINIDA						
2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
12,46%	12,45%	12,25%	10%	9%	8,16%	8,31%

Elaboración propia a partir de los datos registrados en el servicio de estadísticas del SEPE

TABLA 3

ACTIVIDAD DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL
contratos transformados en indefinidos en el área de RELACIONES LABORALES

AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011	TOTAL
Actuaciones	95388	90455	92279	120906	125295	123645	647968
Contratos transformados en indefinidos	46054	52549	60188	42095	46370	43206	290462
MEDIA	0,48	0,58	0,65	0,35	0,37	0,35	0,45

Elaboración propia a partir de los datos publicados por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

TABLA 4

EMPRESAS INSCRITAS EN LA

SEGURIDAD SOCIAL

EMP-

13.

Empresas Cuenta Ajena, que existen en 2010 y permanecen en 2011, según tipo de evolución de sus plantillas, por tamaño de la empresa (1).

Datos a 31 de diciembre

	VALORES ABSOLUTOS				DISTRIBUCIONES PORCENTUALES			
	Total	Estabilidad en la plantilla	Reducción de plantilla	Aumento de plantilla	Total	Estabilidad en la plantilla	Reducción de plantilla	Aumento de plantilla
TOTAL	1.116.481	624.142	270.218	222.121	100,0	55,9	24,2	19,9
De 1 a 2 trabajadores	576.044	443.530	44.805	87.709	100,0	77,0	7,8	15,2
De 3 a 5 trabajadores	258.932	118.048	87.564	53.320	100,0	45,6	33,8	20,6
De 6 a 9 trabajadores	115.133	36.333	50.163	28.637	100,0	31,6	43,6	24,9
De 10 a 19 trabajadores	87.607	18.762	43.788	25.057	100,0	21,4	50,0	28,6
De 20 a 25 trabajadores	20.077	2.801	10.874	6.402	100,0	14,0	54,2	31,9
De 26 a 49 trabajadores	31.012	3.349	17.125	10.538	100,0	10,8	55,2	34,0
De 50 a 100 trabajadores	14.951	966	8.502	5.483	100,0	6,5	56,9	36,7
De 101 a 249 trabajadores	8.142	298	4.706	3.138	100,0	3,7	57,8	38,5
De 250 a 499 trabajadores	2.528	39	1.490	999	100,0	1,5	58,9	39,5
De 500 a 999 trabajadores	1.084	13	630	441	100,0	1,2	58,1	40,7
1.000 y más trabajadores	971	3	571	397	100,0	0,3	58,8	40,9

(1) Las empresas están clasificadas según el tamaño que tenían en diciembre de 2010. Véanse notas generales y nota a este cuadro en FUENTES Y NOTAS EXPLICATIVAS.

TABLA 5

CONTRATO DE OBRA Y SERVICIOS					
2007	2008	2009	2010	2011	2012
38,73	39,17	40,51	40,38	40,08	41,87

Elaboración propia a partir de los datos estadísticos facilitados por el SEPE

TABLA 6

CONTRATO EVENTUAL					
2007	2008	2009	2010	2011	2012
43,3	41,96	40,48	41,3	41,17	44,05

Elaboración propia a partir de los datos estadísticos facilitados por el SEPE

BIBLIOGRAFÍA

- Blasco Pellicer, A. “La duración máxima del contrato para obra o servicio determinado” Actualidad Laboral, Nº 2, Sección Estudios, Quincena del 16 al 31 Ene. 2011, tomo 1, Editorial LA LEY
- Estevez Gonzalez. C (Coord.) “Empleo y contratación” .Observatorio de la Negociación Colectiva. 2002
- Fernandez Gutierrez, M. y Diaz Fuentes, D. “¿Por qué es tan alta la temporalidad en el sector público español?” Revista de Estudios Fundación 1º Mayo. diciembre 2009. Pag. 16
- Lahera Forteza, J. “Medidas en contratación laboral y despido en la Ley 3/2012” Relaciones Laborales, Nº 15-18, Agosto 2012
- Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo. Cincuenta y dos reformas desde la aprobación del estatuto de los trabajadores en 1980”. informe fundación 1º mayo. febrero 2012
- Martin Gimenez, R. “*diez dudas acerca de la suspensión temporal del encadenamiento de contratos temporales.*” Actualidad jurídica Aranzadi num. 828/2011
- Memento Práctico Social 2013. Ediciones Francis Lefebvre. 2013
- Montoya Medina, D. “La reforma de la contratación temporal en la ley 35/2010 “ Aranzadi Social nº 1/2011
- Ollo Luri, M.Pilar, “No hay despido, porque no eres indefinido”. Revista Aranzadi Doctrinal nº 2/2012.
- Toharia Cortés, L.: “El debate sobre las reformas necesarias para la economía española: el mercado de trabajo”, *Gaceta Sindical, Reflexión y Debate*, nº 17, diciembre de 2011.
- Toharia Cortés, L.:”El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico” Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2005
- Westlaw. “Modalidades de contrato. Contrato obra y servicio determinado”. DOC 2003/42
- Westlaw. “Modalidades de contrato. Contratos eventuales”. DOC2003/43

- Westlaw. “Modalidades de contrato. Reglas comunes a la contratación temporal”.
DOC/2003/47
- Westlaw.”Modalidades de contrato. Contratación indefinida” DOC/2003/40

WEBGRAFÍA

- http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NPcd/GestorPublicaciones?cod_primaria=1442
- http://www.boe.es/buscar/otras_disposiciones.php
- <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ANUARIO2011/EMP/index.htm>
- http://www.empleo.gob.es/ITSS/web/Que_hacemos/Estadisticas/estadisticas.html_2_140508283.html
- http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/pdf/Guia_Cont.06-03-2012.pdf
- http://www.sepe.es/contenido/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/index.html
- WWW.LALEY.ES
- WWW.WESTLAW.ES

SENTENCIAS CONSULTADAS

- Sentencia Tribunal Supremo de 21 de febrero de 1997 (RJ 1997/1572).
- Sentencia Tribunal Supremo de 17 diciembre 2001 (RJ2002/2116)
- Sentencia Tribunal Supremo de 19 de marzo 2002 (RJ 2002/5989)
- Sentencia Tribunal Supremo de 20 de marzo de 2002 (RJ2002/5284)
- Sentencia Tribunal Supremo de 21 de marzo 2002 (RJ 2002/5990).
- Sentencia Tribunal Supremo de 22 de abril 2002 (RJ 2002\7796).
- Sentencia Tribunal Supremo de 23 septiembre 2002 (RJ 2003\704)
- Sentencia Tribunal Supremo de 13 de julio 2009 (RJ2009/4688)
- Sentencia Tribunal Supremo de 9 marzo 2010 (RJ2010/4140)
- Sentencia Tribunal Supremo de 19 de julio de 2010 (RJ 2010/7128)
- Sentencia Tribunal Supremo de 22 de junio de 2011 (RJ 2011/5944)

CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS

- Convenio Colectivo para la Industria de fabricación de alimentos compuestos para animales, artículo 25 (BOE de 22 de de noviembre de 2012, nº281)
- Convenio Colectivo Estatal del sector de las Industrias cárnicas, artículo 29 (BOE de 30 de enero de 2013, nº26)
- Convenio Colectivo para Derivados del Cemento (BOE 9 de abril 2013, num.85)
- Convenio Colectivo Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 15 de febrero de 2010, núm. 40)
- Convenio colectivo general de la industria química (BOE 26 de marzo 2013, núm. 85)
- Convenio Colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 20 de marzo 2013, núm. 68)
- Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (BOE 22 de marzo de 2010, núm. 70)
- Convenio colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña (DOGC 6072/2012, de 22 de febrero de 2012)
- Convenio colectivos estatal de las empresas de seguridad (BOE 25 de abril de 2013, nº 99)
- Convenio colectivo estatal de Grandes almacenes (BOE de 8 de abril de 2013, nº 96)