

# ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

**AUTOR:** Carlos Díaz Sánchez.

**TUTOR:** Josep María Fusté Miquela.

**TREBALL FÍ DE GRAU:** GRAU EN RELACIONS LABORALS.

**FACULTAT DE DRET:** 4<sup>RT</sup> CURS.

**UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA**

**13 DE MAIG DE 2016.**

## **RESUMEN**

En 2010 se llevaba a cabo la reforma laboral del mercado de trabajo, cuyo objetivo principal era entre otros, reducir la temporalidad de las contrataciones. Una de las modificaciones más substanciales fue la del contrato de obra o servicio determinado, estableciendo entre otros cambios una duración máxima de tiempo respecto a su utilización, con el único fin de reducir el uso abusivo e inadecuado llevado a cabo por parte de las empresas. En el presente trabajo se habla de todos estos cambios que se produjeron respecto a la reforma laboral anterior, así como también se analiza el papel que juega la negociación colectiva respecto a esta modalidad contractual y diferentes sectores de trabajo en los cuales se ha podido llevar a cabo una práctica más abusiva de los contratos de obra o servicio determinado debido a su regulación más específica por convenio colectivo.

## **RESUM**

A 2010 es portava a terme la reforma laboral del mercat de treball amb l'objectiu principal entre d'altres, de reduir la temporalitat de les contractacions. Una de les modificacions més substancials va ser, la de la contractació d'obra o servei determinat, establint entre d'altres canvis una duració màxima de temps respecte a la seva utilització amb l'únic fi de reduir l'ús abusiu i inadequat portat a terme per les empreses. Al present treball es parla de tots aquests canvis que es van produir respecte a l'anterior reforma laboral, així com també s'analitza al paper que juga la negociació col·lectiva respecte aquesta modalitat contractual i els diferents sectors de treball als quals se ha pogut portar a terme una pràctica més abusiva dels contractes d'obra o servei determinat degut a tenir una regulació més específica per conveni col·lectiu.

## **ABSTRACT**

In 2010, he carried out the labor reform of the labor market, whose main objective was among others, reduce the temporality of hiring. One of the most substantial changes was the contract of work or service, establishing among other changes a maximum length of time on their use, with the sole purpose of reducing the abuse and misuse carried out by the companies. In this paper we talk about all these changes that occurred over the previous labor reform and the role of collective bargaining regarding this contractual arrangement and different sectors of work is also discussed in which it has been carried out more abusive contracts of work or service practice due to its more specific regulation by collective agreement.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
2. LA CONFIGURACIÓN DEL CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO	8
2.1. Características y causa del contrato de obra o servicio determinado	8
2.2. La Sustantividad Productiva	11
2.3. La Sustantividad Organizativa	11
2.4. La delimitación temporal de la obra o servicio	12
3. DELIMITACIÓN JURÍDICA DEL CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO	13
3.1. Reglas Generales comunes de los contratos temporales estructurales	14
4. LA REFORMA LABORAL LEY 35/2010, DE 17 DE SEPTIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO	15
4.1. Exposición de motivos Reforma Laboral. Límites establecidos a la contratación temporal.	15
4.2. Los límites al término incierto del Contrato Obra o Servicio Determinado	16
4.3. Modificaciones del Régimen Jurídico: Encadenamiento en los contratos de trabajo temporales	20
4.4. Análisis de la temporalidad del contrato de obra o servicio determinado tras la reforma laboral 35/2010	23
4.4.1. Alcance del contrato de obra o servicio determinado en cuanto a su duración máxima	25
4.4.2. Efectos que genera superar la duración máxima del contrato de obra o servicio determinado	28
4.5. Excepciones al límite máximo temporal	29
4.6. Contrato para obra o servicio determinado en las Administraciones Públicas	29
5. INCIDENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL CONTRATO DE OBRA O SERVICIO	33
5.1. Convenios Colectivos que no regulan el contrato de obra o servicio determinado	35
5.2. Convenios Colectivos que introducen modalidades específicas sobre contrato de obra o servicio determinado	38
5.2.1. Convenios que introducen la figura del contrato fijo de obra de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1 a) del ET	38

5.2.2. Convenios que introducen la figura del contrato por programa o por obra, como una modalidad más del contrato por obra o servicio determinado	38
6. CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO: ANÁLISIS SOBRE LAS MANIFESTACIONES DEL FRAUDE DE LEY	40
6.1. Actividades que pueden comportar dudas de fraude de ley respecto a su autonomía y sustantividad propia	41
6.1.1. Actividades realizadas en el sector de la enseñanza	41
6.1.2. Fraude en el sector de la Limpieza de edificios y locales: actividad independiente y contratadas	45
7. ANÁLISIS DEL CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO FORMALIZADO EN OBRAS DE CONSTRUCCIÓN A TRAVÉS DEL CONTRATO FIJO DE OBRA	49
8. CONCLUSIONES	58
9. BIBLIOGRAFÍA y WEBGRAFÍA	60
10. LEYES CONSULTADAS	62
11. SENTENCIAS CONSULTADAS	63
12. CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS	63

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo que se va a llevar a cabo, se va analizar una de las figuras más utilizadas en cuanto a las contrataciones temporales estructurales se refiere, que no es otra que el contrato de obra o servicio determinado, en este caso y más exactamente se pretende realizar un análisis desde un punto de vista técnico y jurídico respecto a todos los cambios que se llevaron a cabo con la reforma laboral de la Ley 35/2010, la cual hasta la fecha ha sido la reforma que más cambios supuso respecto a dicha modalidad contractual, con el fin de identificar y analizar cada uno de estos cambios e identificar qué consecuencias a nivel jurídico ha tenido cada uno de estos cambios para las empresas así como para los trabajadores.

El punto de partida respecto al análisis del contrato de obra o servicio determinado, es su modificación en cuanto a la duración máxima de tres años o cuatro si así lo estipula el convenio colectivo, tiempo el cual una vez haya transcurrido, el trabajador adquiere la condición de fijo en la empresa y por otra parte destacar también, que para poder concertar este contrato, se requiere que las actividades a realizar presenten autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, es decir, actividades que se realizan dentro de una empresa pero que no pertenecen a la actividad habitual y normal de esta, y que por sus características requieren ser llevadas a cabo de forma temporal mediante esta modalidad contractual.

Partiendo de estas características uno de los principales objetivos que se pretende alcanzar al finalizar dicho estudio, es analizar el cambio en cuanto a la duración máxima, es decir, lo que realmente se pretende conseguir, es si el hecho de superar la duración máxima de dicha modalidad contractual sin haber finalizado la obra o servicio, da lugar a la conversión del contrato del trabajador en fijo para la empresa, puesto que anterior a la reforma de 2010 el trabajador independientemente de la duración de la obra o servicio (ya que esta es de carácter indeterminado) no adquiría la condición de fijo para la empresa. Es interesante analizar este supuesto y observar mediante jurisprudencia esta temática con el único fin de resolver estas cuestiones. Otro de los objetivos que se pretende alcanzar e identificar, es si realmente las empresas utilizan dicha modalidad contractual para hacer uso de estos servicios específicos, o si realmente aprovechan esta modalidad contractual con el fin de

realizar actividades normales de la empresa y prescindir de los empleados cuando así lo deseen.

Otro de las características que aquí se pretende llevar al estudio y a la investigación es el papel que juega la negociación colectiva respecto a la duración y características de este tipo de contratos, es decir, si a través de los diferentes convenios colectivos de los diferentes sectores de trabajo modifican la duración de estos contratos, así como también identificar si en función del sector de trabajo el cual nos encontramos se establece un funcionamiento distinto al fijado por Ley.

Por otra parte otro objeto de estudio de dicho trabajo será identificar varios sectores de trabajo cuyos convenios colectivos lleven a cabo una regulación del contrato de obra o servicio determinado diferente a la regulada por el Estatuto de los Trabajadores, es decir, con este estudio lo que se pretende es analizar no solamente la regulación llevada a cabo por los diferentes sectores de actividad, sino también analizar si existe un posible fraude por parte de estos diversos sectores en cuanto al uso de esta modalidad contractual, es decir, una vez analizado los diferentes convenios colectivos y sectores de trabajo, se pretenden conocer y llegar a la conclusión de que uso hacen las empresas respecto a esta modalidad contractual.

El verdadero o principal interés por esta temática es el poder entender realmente las peculiaridades del contrato de obra o servicio, es decir, todo contrato de carácter temporal requiere una objetividad para llevarse a cabo, en este sentido, el principal interés sería poder identificar si realmente los cambios llevados a cabo con la reforma laboral de la Ley 35/2010 fueron efectivas para reducir la temporalidad o si realmente estos cambios no han supuesto ninguna variedad en cuanto al mercado de trabajo se refiere, además se pretende identificar con claridad y precisión todos los cambios que se han llevado a cabo respecto a la anterior reforma. Otro de los objetivos e intereses de este trabajo es identificar si la negociación colectiva realmente juega un papel importante en cuanto al contrato de obra o servicio determinado y por último saber, si diversos sectores como ahora la enseñanza, la construcción o limpieza de edificios y locales (principales sectores de utilización de esta modalidad contractual) hacen un uso adecuado o por el contrario este es llevado a cabo de manera fraudulenta. En definitiva el objetivo principal de este estudio es identificar todas las peculiaridades del contrato de obra o servicio.

## 2. LA CONFIGURACIÓN DEL CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

### 2.1. Características y causa del contrato de obra o servicio determinado

Si analizamos el artículo 15.1 a) del ET, este es el encargado de llevar a cabo la redacción de los contratos temporales de obra o servicio determinado y a partir del cual se va a desarrollar el análisis objeto de este estudio.

Según establece el art. 15.1 a) del ET<sup>1</sup>:

*“El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:*

*a) 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. 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”.*

1. Si analizamos la redacción llevada a cabo por dicho Estatuto de los Trabajadores, este nos viene a decir que dicha modalidad contractual puede celebrarse en aquellas empresas que tengan como fin realizar tareas no pertenecientes a la actividad normal de la empresa y cuya temporalidad es de duración incierta. Además los Convenios Colectivos son los encargados de determinar que actividades de la empresa pueden o no llevarse a cabo mediante esta modalidad contractual, en cuyo

---

<sup>1</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

caso dicha actividad debe regirse por lo establecido en el correspondiente Convenio Colectivo<sup>2</sup>.

2. Otro de los aspectos a tener en cuenta de dicha redacción del art. 15.1 a) ET es que el contrato para obra o servicio determinados dispone de un régimen jurídico en base a los siguientes aspectos:

- a) El contrato debe especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto.
- b) La duración del contrato debe ser la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

Si el contrato fija una duración determinada, esta debe ser siempre con carácter orientativo. Por lo tanto estamos delante de un contrato temporal en el que la principal característica, es que la duración del contrato no depende de un plazo exacto, sino de la realización de las tareas por parte de los trabajadores que lo integran y cuya duración siempre es incierta, es decir, de la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado. *“Aquí a diferencia de lo que sucede en el contrato eventual, en el que la causa es un presupuesto del contrato, pero en este no se fija la finalización del mismo sino el plazo que se ha fijado dentro de los límites legales”*. Por el contrario, en el contrato de obra o servicio, su realización es limitada en el tiempo y en principio de duración incierta con lo cual se llevará a cabo el tiempo que fuera necesario para la realización de la obra o servicio. De esta forma, el RD 2720/98 establece en su redacción que la referencia a un período de tiempo debe ser con el carácter de mera y simple previsión que las partes hayan previsto, y que puede tener cierta eficacia para identificar la propia obra o servicio, pero no un término final a través del cual una vez se alcance dicho plazo el contrato dará a su fin.<sup>3</sup>

Por lo tanto podemos decir que la clave de dicho contrato está en determinar en qué supuesto se va a poder llevar dicha modalidad contractual *“obra o servicio determinado”* contrato que lejos de ser claro, directo e inequívoco, requiere una adecuada interpretación para incluirlo dentro de la gran cantidad de puestos de

---

<sup>2</sup> GUALDA, Francisco J, La causa del contrato de obra o servicio determinado: caracterización legal y práctica judicial. Estudios de doctrina judicial IV. Gabinete de Estudios Jurídicos CCOO, Albacete, Editorial Bomarzo, 2010, pág. 12.

<sup>3</sup> GUALDA, La causa del contrato de obra o servicio, cit., pág. 13.

trabajo y relaciones profesionales diferentes que pueden estar aplicados a esta modalidad de contratación temporal.

En cuanto a lo que nos viene diciendo la doctrina jurisprudencial, esta nos dice que requisitos se necesitan para formalizar el contrato temporal de obra o servicio determinado, a modo de ejemplo a través de la *Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 21 de enero de 2009 RJ\2009\1831*, esta nos dice que los requisitos son:

- Que la obra o servicio 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 aquella o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas.

Lo que ha venido reiterando esta Sala es sobre la necesidad de que se produzcan conjuntamente todos los requisitos enumerados, para que la contratación temporal por obra o servicio determinado puede considerarse ajustado a derecho.

Las principales características que se deben destacar de dicha modalidad contractual, son las que se redactan a continuación:

1) Como punto de partida, se debe destacar que la causa legal de dicha modalidad contractual, es decir, la obra o el servicio determinado con sustantividad propia, no se puede identificar simplemente con una exigencia formal, individualizando la actividad empresarial. El establecer o estipular la obra o servicio es un requisito adicional, pero en ninguno de los casos sustituye a la propia causa, en el sentido de que la obra o servicio determinado no existe por haber sido individualizado respecto del conjunto de actividades empresariales, sino por presentar toda una serie de características de base objetiva, vinculadas a sus propia naturaleza, que se encuentran comprendido en el concepto legal<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> GUALDA, La causa del contrato de obra o servicio, cit., pág. 15.

2) La configuración del objeto del contrato no depende de la libre voluntad de las partes, y en concreto, de la empresa, la delimitación de la causa del contrato de forma objetiva en la obra o servicio con sustantividad propia es determinante, no sólo de los supuestos en los que se puede suscribir dicha modalidad contractual sino también de las circunstancias que justifican la extinción del mismo. Es decir, no solamente es suficiente con que las dos partes objeto del contrato quieran formalizar dicha modalidad contractual de forma voluntaria, sino que para llevar a cabo el objeto del contrato la actividad a llevar a cabo debe tener sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa<sup>5</sup>.

Cuando hablamos de una obra o servicio con sustantividad propia, lo determinante no es la voluntad empresarial de delimitar una fase de su proceso productivo y asignarle dicha atribución, sino que de esta atribución el resultado debe ser la propia naturaleza de la actividad, que por su propia configuración presente una definición susceptible de delimitarse por, al menos, tres parámetros: una sustantividad productiva, sustantividad organizativa, y una delimitación temporal.

### 2.2. La Sustantividad Productiva

Una de las apreciaciones generales en los que insiste la doctrina judicial es que la actividad objeto del contrato de obra o servicio presente sustantividad y diferenciación respecto de la actividad general y habitual de la empresa. Sin embargo, esa caracterización es muy general, y sirve para rechazar determinadas obras o servicios que no tiene la necesaria nota de individualidad. Pero deja abierta la cuestión de que caracterización debe presentar una obra o servicio para que pueda considerarse que tiene la sustantividad necesaria que justifica la utilización de este tipo de contrato temporal. En definitiva cuando hablamos de sustantividad propia nos referimos a que la actividad que se lleva a cabo mediante la modalidad contractual de obra o servicio debe ser una actividad diferente a la actividad normal de la empresa, y que se requiera llevar a cabo mediante esta formalidad<sup>6</sup>.

### 2.3. La Sustantividad Organizativa

En la regulación legal, la obra o servicio determinado con sustantividad propia, no sólo se determina por el resultado de la actividad, sino por exigir una determinada

---

<sup>5</sup> GUALDA, La causa del contrato de obra o servicio, cit., pág. 16.

<sup>6</sup> GUALDA, La causa del contrato de obra o servicio, cit., pág. 16-25.

unidad organizativa, la cual se basa en un conjunto de medios que tienen capacidad suficiente para poder realizar la obra o servicio, lo que lo aleja de supuestos en los que la delimitación organizativa carece de dicho soporte estructural y se lleva a cabo por la simple aplicación de uno o varios trabajadores pero sin dicha autonomía organizativa. La sustantividad organizativa se caracteriza por dos notas: por la suficiencia de la organización y por la exclusividad de la misma<sup>7</sup>.

- a) Suficiencia de la Organización: cuando hablamos de una obra o servicio determinado, debemos entender que para dicha obra disponemos de los medios necesarios para llevar a cabo la realización de las tareas. Para llevar a cabo una obra o servicio se requiere la ayuda de un conjunto de trabajadores, así como también se requiere una organización adecuada, de tal forma que se lleve a cabo de manera específica e identificada, es decir, para la realización de una obra o servicio se requiere que la organización disponga de los medios necesarios para llevar a cabo tales funciones con recursos personales y materiales específicos<sup>8</sup>.
- b) Exclusividad de las funciones en la obra o servicio: los trabajadores deben llevar a cabo las funciones exclusivas de dicha actividad, es decir, no compatibilizar las tareas con actividades ordinarias y generales<sup>9</sup>.

#### 2.4. La delimitación temporal de la obra o servicio

Las obras o servicios han de ser limitados en el tiempo. Esta circunstancia es determinante del régimen legal del contrato de obra o servicio en dos ámbitos: en la configuración de la obra o servicio que le sirve de causa, y en la fijación del momento de terminación del contrato.

La actividad objeto del contrato presenta una proyección temporal, que se presenta como de necesaria conclusión, y esa delimitación temporal no depende en absoluto de la voluntad del empleador. Pero además también se requiere que la actividad que se va a llevar a cabo tenga autonomía y sustantividad propia, sea de duración temporal, es decir, sea una duración limitada en el tiempo<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> GUALDA, La causa del contrato de obra o servicio, cit., pág. 25-27.

<sup>8</sup> GUALDA, La causa del contrato de obra o servicio, cit., pág. 25.

<sup>9</sup> GUALDA, La causa del contrato de obra o servicio, cit., pág. 26.

<sup>10</sup> GUALDA, La causa del contrato de obra o servicio, cit., pág. 27.

### 3. DELIMITACIÓN JURÍDICA DEL CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Tal y como ha sido definido, tiene una configuración teórica “*a priori*” muy sencilla y fácil de entender, no obstante presenta bastante complejidad en cuanto al funcionamiento práctico de dicho contrato. También podemos decir que se trata del contrato de trabajo más utilizado debido a que presenta una gran diversidad así como flexibilidad. Debido a la aplicación de dicha modalidad contractual que lo ha generado y por tanto ha dado a lugar a extrema desnaturalización del contrato de obra o servicio, lo que impide en muchas ocasiones reconducir el tipo real al tipo legal, es decir, generando muchas dificultades para establecer este tipo de contrato a la legalidad más absoluta<sup>11</sup>.

Por el contrato de obra y servicio podemos entender como aquél en virtud del cual se pretende llevar a cabo la realización de una obra o servicio con *autonomía y sustantividad propia* dentro de la actividad de la empresa (en esta definición es donde se puede apreciar exactamente su temporalidad), aunque inicialmente la duración del contrato no es conocida en el momento de formalización, es decir, en el momento de la contratación y por lo tanto es cuando se crea la incertidumbre al trabajador de cuando finaliza o cuanta temporalidad exacta tiene dicho contrato. Por lo tanto con dicha definición podemos llegar a apreciar dos características muy relevantes de dicho contrato de trabajo:

- Sustantividad o autonomía de la actividad, aún dentro de la actividad normal de la empresa: nos referimos, a que la obra y servicio para la que se va a contratar al trabajador debe reunir perfiles específicos y diferenciales, pues lo que en el ciclo productivo responde a la actividad normal y permanente ha de ser atendido con trabajadores fijos. Esto no significa que la obra o servicio no puedan ser propios de la actividad habitual a la que cualquier trabajador se vaya a dedicar.
- Incertidumbre del término de finalización, si bien se sabe que llegará a la conclusión en un momento determinado, este no es exacto: es decir, durará el tiempo que dure la realización de la obra o servicio. Todo y que no puede

---

<sup>11</sup> MONEREO, José Luis; Molina Cristóbal; Moreno María Nieves, Manual de derecho del trabajo. Granada 13ª edición, Biblioteca Comares de ciencia jurídica, 2015.

precisarse la **fecha exacta** de la terminación del contrato, éste no debe prever que su duración sea indefinida, es decir, por lo tanto en el caso de que incluya una duración, ésta sólo será de carácter orientativo.

La conclusión a la que podemos llegar es que la realización de este tipo de contratos para desarrollar actividades “ordinarias, continuadas y permanentes de la empresa” supone un FRAUDE de ley que lleva dispuesto la consideración del contrato como indefinido.

### 3.1. Reglas Generales comunes de los contratos temporales estructurales

El régimen de estos contratos se completa con la previsión de una amplia lista de reglas de aplicación general a todas las modalidades de contratos temporales estructurales (también al resto de contratos temporales salvo que se disponga lo contrario en la ley o sea inadecuado en atención a sus propias características estructurales y funcionales):

En todos estos casos la temporalidad va unida a la propia actividad productiva o empresarial. En realidad, la regla de la contratación es: *“las necesidades permanentes requieren una contratación igualmente permanente, mientras que las necesidades temporales exigen una contratación igualmente temporal”*<sup>12</sup>.

Con el fin de reducir el abuso de la contratación temporal, y al margen de que existan o no causas de temporalidad, la reforma de 2006<sup>13</sup> introdujo, en el artículo 15.5 ET, un límite temporal máximo al uso de los contratos temporales, pasado el cual, el trabajador se convertía en indefinido. La redacción admitía, no obstante, diferentes vías para el empresario, de ahí que la reforma laboral 35/2010 estableciera una nueva redacción a ese límite temporal. En consecuencia, hoy se establece del siguiente modo, aplicándose también a las AA.PP salvo en las Universidades u otros centros de investigación científica y técnica acogidos a modalidades contractuales temporales previstas por una Ley (Disposición Adicional 15.ª ET, en la redacción dada por la Ley 35/2010)<sup>14</sup>: *“el trabajador que haya tenido dos o más contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad (salvo que se trate de contratos formativos), para un mismo o diferente puesto de trabajo*

---

<sup>12</sup> MONEREO, Manual de derecho del trabajo, cit., pág. 210.

<sup>13</sup> Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.

<sup>14</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

*en la misma empresa, o en otra empresa del mismo grupo empresarial, y sumen 24 meses de contratación en un período de 30, adquirirá la condición de trabajador fijo o indefinido.* Esta regla se aplica también incluso en situaciones de subrogación empresarial, ya conforme al artículo 44 ET ya según los modalidades previstas en los convenios colectivos.

Debemos tener en cuenta según el artículo 15.6 ET, que los contratados temporales estructurales como en este caso los contratados mediante obra y servicio se asimilan, es decir, tienen los mismos derechos que los indefinidos, el cual es implícito la prohibición de discriminación legal y judicial.

#### 4. LA REFORMA LABORAL LEY 35/2010, DE 17 DE SEPTIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

##### 4.1. Exposición de motivos Reforma Laboral. Límites establecidos a la contratación temporal.

En primer lugar antes de llegar analizar las modificaciones que se llevaron a cabo primero con el Real Decreto 10/2010, de 16 de junio y posteriormente con la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, debemos tener en cuenta lo que viene a decir la “Exposición de Motivos del Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio”<sup>15</sup>.

Dicha reforma laboral fue llevada a cabo como consecuencia de la crisis financiera y económica que se había producido y la cual supuso durante el período de 2008 hacia adelante una destrucción del empleo y por consecuencia el aumento del desempleo en el Estado. Debido a estas consecuencias, dicha exposición de motivos a modo introductorio y conciso nos explica que a causa de dicha situación que se encontraba el mercado laboral y con el único fin de recuperar el aumento del empleo se llevaba a cabo dicha Reforma Laboral en primer lugar con el RD Ley 10/2010 y posteriormente con la Ley 35/2010<sup>16</sup>, estableciendo un conjunto de medidas que a modo introductorio consisten en las siguientes:

- En primer lugar dicha reforma pretendía reducir la dualidad del mercado laboral, específicamente limitando el uso por parte de las empresas de la contratación

<sup>15</sup> Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

<sup>16</sup> Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

temporal como es en este caso el uso del contrato de obra o servicio para fomentar la utilización de la contratación indefinida.

- Otro de los aspectos que nos explica dicha Exposición de Motivos sería que con el fin de limitar el uso inadecuado o injustificado de las diferentes modalidades de contratación temporal, establecer medidas que establezcan, un límite máximo temporal para los contratos de obra o servicio determinado, límite a partir del cual, dichas funciones que desarrolle el personal, tendrían carácter permanente y por lo tanto se transformaría en contratación indefinida.

- Por otra parte lo que pretende la reforma laboral, es ajustar la regla que fue instaurada en 2006<sup>17</sup> con el fin de evitar el sucesivo encadenamiento de contratos temporales, a fin de hacerla eficiente.

- También introduce medidas que consisten en incrementar la indemnización por finalización de determinados contratos temporales.

Dicha reforma laboral llevada a cabo en 2010 se centra en analizar y en restringir sobretudo el uso injustificado de dicha medida de contratación de obra o servicio, ya que es una de las modalidades temporales más utilizadas y el que mayores dudas ha planteado a lo largo de estos años en cuanto a su utilización o no, de manera justificada. Más concretamente se analiza el alcance del establecimiento, es decir, la duración máxima de dicho contrato de obra o servicio determinado y a partir de qué periodo este pasa a ser de naturaleza indefinida.

#### 4.2. Los límites al término incierto del Contrato Obra o Servicio Determinado

En primer lugar debemos de analizar las diferentes redacciones dadas por el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 15.1 a) para posteriormente extraer las conclusiones pertinentes y valorar que modificaciones se han llevado a cabo, es decir, establecer un análisis en el cual se entienda por qué se ha llevado a cabo tales modificaciones.

Si analizamos la redacción expuesta por el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores antes de dicha reforma laboral llevada a cabo anteriormente a 2010, es decir, la establecida, el 7 de octubre de 2009<sup>18</sup> presenta la siguiente redacción:

---

<sup>17</sup> Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.

<sup>18</sup> Real Decreto 1/1995, modificación publicada el 7 de octubre de 2009, anterior a la reforma laboral de 2010.

*“El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.*

*Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos;*

*a) 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. 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”.*

Dicho desarrollo reglamentario de la norma corresponde al RD 2720/1998<sup>19</sup>, que se dictó a fin de incorporar las novedades introducidas por el RDL 63/1997<sup>20</sup>, pero que ahora se limitaba a reiterar en esencia lo que el Estatuto, con ciertas precisiones en cuanto a su objeto y a la forma de su celebración establecía según el art. 2.1 de dicho Real Decreto.

Por lo que podemos llegar a entender de dicha redacción dada anteriormente a la Reforma Laboral 10/2010 y 35/2010, es que habitualmente la duración del contrato de obra o servicio por la redacción dada tanto en el artículo 49.1 c) ET y arts. 2.2 b) y 8 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, es que el contrato de obra o servicio determinado podía tener una duración como bien indica de carácter indeterminada, es decir, el tiempo que fuese necesario para la realización de la obra o servicio y por lo tanto la jurisprudencia admitía que la duración pudiese ser la del tiempo exigido para finalizarla.

En definitiva la redacción llevada a cabo anterior a la reforma laboral de la ley 35/2010 no especificaba en ningún caso que tipo de duración máxima podía tener el contrato de obra o servicio, es decir, únicamente estipulada que la duración sería la necesaria para la realización de las obra y en el supuesto de establecer una duración esta siempre sería con carácter orientativo.

---

<sup>19</sup> Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 15 del ET en materia de contratos de duración determinada.

<sup>20</sup> Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

Esta redacción conllevaba por lo tanto a que la extinción del contrato de obra o servicio, estuviese vinculada totalmente a la finalización de dicha modalidad contractual.

Si por el contrario vamos a la redacción dada por el art. 15.1. a) del Estatuto de los Trabajadores llevada a cabo en la Reforma Laboral primero por el RD Ley 10/2010 y posteriormente por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, nos dice lo siguiente:

*“Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad 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. 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”.*

En esta nueva redacción dada por la reforma laboral de la Ley 35/2010 incide en gran medida en la duración del contrato de obra o servicio. El RD Ley 10/2010 y más tarde la Ley 35/2010 en su nueva redacción prevén que el contrato de obra o servicio no puedan tener una duración superior a tres años ampliable a doce meses por convenio colectivo de ámbito sectorial o estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Lo cual como bien expone la redacción dada, una vez finaliza dicho periodo los trabajadores podrán tener la condición de trabajadores fijos en la empresa.

Lo que el legislador pretende con esta nueva redacción dada, es decir, lo que se quiere conseguir con el establecimiento de dicha duración es la de acercar o que dicha duración sea similar a la de otras modalidades contractuales de carácter temporal, como es la del contrato eventual. Tras esta nueva redacción se puede llegar a la conclusión de que se parecen cada vez más (contrato obra o servicio y contrato eventual), puesto que ambos tienen la peculiaridad de que para llevarse a

cabo se requiere una serie de características, tales como: que se justifique porque se lleva a cabo dicha modalidad con carácter temporal, establecer una duración máxima, etc.

De esta manera ambas modalidades son más parecidas ya que una vez finaliza el periodo máximo de duración de ambos contratos, el carácter temporal que justificaba dicha modalidad finaliza y los trabajadores en el caso de proseguir con sus tareas tienen derecho a adquirir la condición de indefinidos en la empresa.

Aunque el contrato de obra y servicio con la reforma laboral 35/2010 establezca que su duración no superará los tres años o cuatro por Convenio Colectivo, no implica en ningún caso que la empresa establezca una duración del contrato exacta, por lo tanto el empresario debe continuar fijando una duración incierta, puesto que la obra o servicio no se sabe cuándo va a finalizar. La única diferencia apreciable en este caso respecto a la anterior redacción llevada a cabo por el RD 2720/1998, es evitar el fraude por parte de las empresas de la realización continuada de este tipo de modalidad contractual y aprovecharse continuamente de que su duración sea incierta y por lo tanto proseguir con la realización del contrato.

Otro de las modificaciones generadas por la Ley 35/2010 en cuanto a la temporalidad de dicha modalidad contractual, se produce en el apartado 15.5 ET, que analizaremos de manera más extensiva en el siguiente apartado de dicho trabajo.

La duración máxima del contrato para obra o servicio determinado de tres años ampliables por convenio sectorial hasta un máximo de cuatro años, si lo analizamos respecto de artículo 15.5 del ET más arriba expuesto, podemos entender que excede de los veinticuatro meses que se exigen para que el encadenamiento de contratos temporales suponga su transformación del contrato en indefinido. Lo que se pretende hacer ver es que el legislador debería de haber tenido en cuenta que si un encadenamiento de dos o más contratos temporales durante un periodo de veinticuatro en treinta meses suponía la transformación del contrato de obra o servicio en un contrato indefinido, esta redacción supone una contradicción respecto a la redacción dada por el artículo 15.1 a) ET, ya que en este permite un máximo de 36 meses o de 48 meses para que se transforme en indefinido, lo que

excede de los 24 meses estipulados en el 15.5 ET<sup>21</sup>. Desde un punto de vista objetivo debo entender que dichas dos redacciones deberían de haberse llevado a cabo con unas ideas parecidas, es decir, que las dos tuviesen una duración similar para convertir dicha modalidad contractual en un contrato indefinido, ya que, se puede entender que dicha duración de tres años ampliable a cuatro por convenio colectivo seguramente dejara sin efectos dichas medida de encadenamiento de contratos en base a la redacción dada por el art. 15.1 a) por la Ley 35/2010, puesto que tiene una duración inferior a esta<sup>22</sup>.

#### 4.3. Modificaciones del Régimen Jurídico: Encadenamiento en los contratos de trabajo temporales

Como se había establecido anteriormente, otra de las modificaciones en cuanto a la temporalidad que se llevan a cabo en la Reforma Laboral 35/2010, es la del art. 15.5 ET, en este apartado vamos a llevar a cabo un análisis más profundo para analizar las diferencias llevadas a cabo con la redacciones de dicho artículo anteriormente y con la reforma llevada a cabo en 2010 y que influye en la modalidad de contratación por obra y servicio. A continuación se expone la redacción dada por el Estatuto de los Trabajadores en su última modificación llevada a cabo antes de la reforma laboral de la Ley 35/2010 la cual nos decía lo siguiente:

*“Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del art.15, 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 puesto de trabajo con la misma empresa, 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”<sup>23</sup>.*

---

<sup>21</sup> NICOLÁS, José Alberto, “Más de una década de cambios en la sucesión de contratos temporales: de la estabilidad en el empleo a la flexibilidad (2001-2012). Relaciones Laborales, N° 3, sección doctrina, Marzo 2013, año 29, pág. 63, tomo 1, Editorial La Ley. <https://xpv.uab.cat/Content/DanaInfo=.albnh2ionq2kwLy0uDRxA+Doctrina.aspx?params> [visitado el 18.03.2016]

<sup>22</sup> MORENO, Josep, “La duración del contrato para obra o servicio determinado tras la reforma laboral 2010”. XX Jornades Catalanes de Dret Social. Las reformas laborales del 2010. [www.iuslabor.org/wp-content/plugins/download.../download.php?id=26](http://www.iuslabor.org/wp-content/plugins/download.../download.php?id=26) [visitado el 18.03.2016]

<sup>23</sup> Real Decreto 1/1995, Real Decreto 1/1995, de 7 de octubre de 2009, anterior a la reforma laboral de 2010. Art. 15.5 Estatuto de los Trabajadores.

A continuación se establece la redacción establecida por la Ley 35/2010, la cual establecía pequeñas modificaciones:

*“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<sup>24</sup>.*

Como podemos apreciar en estas dos redacciones, el artículo 15.5 del ET aprobado en octubre de 2009, establecía que aquellos trabajadores que en un período de 30 meses consecutivos hubieran trabajado un período superior a 24 meses (independientemente de la continuidad), para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa y siempre que hubiera formalizado dos o más contratos de duración determinada adquirirían la condición de trabajadores fijos en la empresa. En cambio la redacción dada por la reforma laboral de la Ley 35/2010, establecía una redacción similar, modificando la necesidad de que fuera el mismo puesto de trabajo, es decir, si en un periodo consecutivo de 30 meses el trabajador desarrollaba su actividad laboral durante un período igual o superior a 24 meses (ya sean consecutivos o no) e independientemente de que sea el mismo puesto de trabajo adquirirían la condición de fijo en la plantilla; pero además existe otra modificación, ya que anteriormente a la reforma de la Ley 35/2010 se exigía en dicho artículo que fuese con la misma empresa, en cambio con la nueva redacción dada bastaba con que estuviera ejerciendo su actividad laboral ya sea en la misma empresa o bien en otra empresa perteneciente al mismo grupo empresarial para adquirir dicha condición de indefinido en la empresa.

A pesar de la modificación llevada a cabo por la Reforma Laboral 35/2010, de 17 de septiembre, sobre la nueva redacción dada en el art.15.5 ET, con el fin de reducir la temporalidad de los contratos y el fraude de estos, este artículo quedaba

---

<sup>24</sup> Ley 35/2010, “Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Art. 1.2 por el que se aprueba la modificación del art. 15.5 Estatuto de los Trabajadores.

suspendido a partir de la entrada en vigor del RDL 10/2011, el cual establecía en su artículo 5 lo siguiente<sup>25</sup>:

*“se suspende, durante el periodo de los dos años siguientes a la entrada en vigor de este real decreto-ley, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 (...) del Estatuto de los Trabajadores (...)”.*

No obstante con la nueva reforma laboral llevada a cabo con el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, establecía en su artículo 17 titulado *“Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores”*<sup>26</sup>, lo siguiente:

*“el artículo 5 del Real Decreto-Ley 10/2011 (...) queda redactado del siguiente modo: se suspende hasta el 31 de diciembre de 2012, la aplicación de lo dispuesto en el art. 15.5 del ET”.*

Es decir, en un principio quedaba suspendido dos años desde la vigencia del RDL 10/2011 pero con la reforma laboral 3/2012 se redujo dicha suspensión, es decir, a los efectos de lo establecido quedaba excluido del cómputo del plazo de veinticuatro meses y del período de treinta del 15.5 ET, el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, hubiera o no existido prestación de servicios por el trabajador entre esas fechas, computándose en todo caso a los efectos de lo indicado en dicho artículo los períodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas.

En definitiva con esta medida llevada a cabo podemos llegar a la conclusión de que la medida establecida por la reforma laboral 35/2010 no conseguía el objetivo realmente, que no era otro que reducir la temporalidad de los contratos, es decir, el suspender el cómputo durante este periodo no hacía más que presagiar la utilización de dichos contratos temporales por parte de las empresas durante dichas fechas indicadas, con de fin de evitar la conversión de los contratos en indefinidos<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> Real Decreto Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes (...). Artículo 5 “Suspensión temporal de la aplicación del art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores”.

<sup>26</sup> Real Decreto Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Art. 17 “Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 ET”.

<sup>27</sup> NICOLÁS. “Más de una década de cambios”, cit. Pág. 17-18.

#### 4.4. Análisis de la temporalidad del contrato de obra o servicio determinado tras la reforma laboral 35/2010

Con la reforma llevada a cabo por la ley 35/2010, se nos plantea la cuestión en cuanto a este límite temporal de 3 años, es decir, si transcurrido este tiempo queda extinguido o no el contrato temporal de obra o servicio por parte de la empresa. En este supuesto si acudimos al art. 15.1 a) y 15.9, así como al art. 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, podemos identificar dos interpretaciones acerca de lo establecido<sup>28</sup>.

Si partimos del artículo 15.1 a) y 15.9 del ET, este nos dice que una vez ha finalizado el plazo de tres años, o en su caso, de cuatro años, el trabajador en el caso de continuar prestando servicios adquiere la condición de fijo en la empresa, es decir, el legislador entiende que el término de tres o cuatro años, es el límite máximo de vigencia del contrato de obra y servicio y por el cual automáticamente este adquiere la condición de indefinido en la empresa.

En cambio si partimos del art. 49.1 c) ET, con la nueva redacción llevada a cabo por la Ley 35/2010, al valorarse como una causa de finalización del contrato temporal de obra y servicio, la realización de este, se considera que todo y que se llegue al término máximo de tres o cuatro años, el contrato temporal sigue siendo válido y únicamente se extinguirá al finalizar dicha obra o servicio.

A continuación se pretende analizar estos artículos para identificar las diferencias generadas.

La medida llevada a cabo por la Reforma Laboral en el RD Ley 10/2010 y posteriormente por la Ley 35/2010 fue la de modificar el art.15.9 del ET en el cual establecía lo siguiente:

*“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*

---

<sup>28</sup> MORENO, “La duración”, cit. Pág. 3-4.

*determinada o temporales celebrados, a los efectos de acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa (...)*<sup>29</sup>.

Con esta nueva redacción dada por el artículo 15.9 del ET, viene generada por la nueva redacción dada en el artículo 15.1 a) y 15.5 del ET, los cuales al establecer una duración a los contratos de obra o servicio de tres años o cuatro en el supuesto del art. 15.1 a) ET y del encadenamiento de contratos sucesivos temporales de 24 meses en un periodo de 30 en el art. 15.5 ET, conlleva a esta nuevo escrito, en el que nos viene a decir simplemente que el empresario tiene la obligación de que en los supuestos de que dicha modalidad contractual se extienda más allá de la duración estipulada, éste debe facilitar por escrito al trabajador que adquiere la condición de fijo en la plantilla en un plazo máximo de los diez días siguientes al cumplir los plazos estipulados por el art. 15.1 a) y 5 del ET.

Dicha redacción también añade que en el supuesto de que el empresario no comunique al trabajador su condición de fijo en la empresa tras superar los plazos anteriormente comentados, este en todo caso puede solicitar al SPE un documento en el que conste todos los contratos temporales que ha llevado a cabo, así como su duración con el único fin de que pueda acreditar al empresario que tiene derecho a tener dicha condición de fijo en la empresa.

Otra de las redacciones modificadas se lleva a cabo en este caso en el art. 49.1 c) del ET el cual como nos dice el RD Ley 10/2010 y Ley 35/2010 queda redactado de la siguiente manera:

*“Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, (...) el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, (...)”<sup>30</sup>.*

Si analizamos el primer párrafo de dicha redacción del art. 49.1 c) del ET, podemos apreciar una modificación y es que, el Estatuto de los Trabajadores en su redacción llevada a cabo anteriormente a la reforma laboral de la Ley 35/2010 establecía que el trabajador tenía derecho a una indemnización de cuantía

<sup>29</sup> Ley 35/2010, modificación del apartado 9 del artículo 15 del TRET.

<sup>30</sup> Ley 35/2010. Modificación de la letra c) del artículo 49.1 del TRET.

equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resulta de abonar 8 días de salario por cada año de servicio. Por lo tanto podemos apreciar que mientras que antes de la reforma laboral de 2010 se abonaban únicamente 8 días de salario por cada año de servicio, mientras que con la Ley 35/2010 el trabajador se le establece una mejoría, el cual le permite obtener una indemnización de 12 días de salario por cada año de servicio prestado, es decir, 4 días más por año trabajado. En cuanto al aumento de la indemnización que se establece con la nueva reforma laboral, tal y como específica “*la Disposición Transitoria decimotercera*”<sup>31</sup>: “*indemnización por finalización del contrato temporal*”: dicha indemnización a la que tienen acceso los trabajadores cuando se expira su contrato temporal regulado en el 49.1 c) ET se irá aplicando de forma progresiva hasta llegar a dichos 12 días de cuantía en 2015.

En cuanto al segundo párrafo de dicha redacción del 49.1 c) esta continua siendo igual que la redacción dada anteriormente a la Reforma Laboral de la Ley 35/2010, no obstante, entramos en una contradicción respecto a lo que nos viene a decir el art. 15.1 a) y 5 del ET, antes comentada, ya que nos viene a decir que todo y que finalice la duración máxima del contrato de obra o servicio, si no hubiera denuncia por ninguna de las partes se continuará llevando a cabo la prestación laboral hasta que finalice dicha obra o servicio sin que este se convierta en contrato indefinido, redacción que anteriormente a la reforma laboral, el Tribunal Supremo lo admitía al entender que su duración es incierta y por lo tanto este contrato expira cuando finaliza la obra o servicio por el cual se ha sido contratado, por lo tanto se debe de analizar con precisión si actualmente con la nueva redacción dada por el art. 15.1 a) y 15.5 del ET, el legislador admite que todo y superar un periodo de tres años o cuatro en función de lo estipulado por convenio colectivo, el trabajador continua ejerciendo la obra o servicio sin transformarse dicho contrato en indefinido por entenderse que la obra o servicio aún no ha finalizado<sup>32</sup>.

#### 4.4.1. Alcance del contrato de obra o servicio determinado en cuanto a su duración máxima

Siguiendo con el punto anterior, parece interesante entender con esta nueva redacción dada por el artículo 15.1 a) ET si tras superar el periodo máximo del

---

<sup>31</sup> Disposición Transitoria decimotercera del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>32</sup> NICOLÁS. “La transgresión del límite legal de la duración de la obra o servicio determinado”, cit. Pág. 5 y ss.

contrato de obra o servicio se adquiere la condición de indefinido o no, en la empresa, todo y no acabar la obra o servicio determinado correspondiente.

Se nos plantea una incertidumbre en cuanto al alcance de la duración del contrato de obra o servicio determinado, puesto que tal y como se ha redactado hasta la fecha dicha modalidad, todo y que se estipula una duración máxima de tres años, en todo contrato formalizado por un trabajador respecto de dicha modalidad contractual se debe de formalizar de forma que su duración sea en un principio incierta, cosa que con la nueva redacción llevada a cabo da a entender que pese a que, su duración es indeterminada puesto que en un principio no se debe de saber cuándo va a finalizar dicha obra o servicio, el hecho de estipular una duración máxima de 3 años, puede suponer que muchas empresas intenten finalizar lo antes posible dicha obra o servicio con el único fin no convertir su contrato en indefinido. Por eso todo y que nos encontramos ante una modalidad contractual, la cual la ejecución de las tareas a desempeñar es limitada en el tiempo y de duración por tanto incierta, se considera en un principio que al finalizar los 3 años, el trabajador va adquirir de forma automática la condición de fijo en la empresa.

La principal conclusión a la que podemos llegar sobre esta redacción es que el desarrollo establecido por la reforma laboral de 2010, se llevaba cabo con el único fin de limitar o reducir la temporalidad por parte de las empresas.

La cuestión aquí que se debe analizar y que continuamente se ha reiterado en este estudio, es que pasa en los casos los cuales y por cómo está fijado en la redacción del art. 15.1 a) ET, puesto que dicha modalidad contractual sigue vinculado a la duración que sea conveniente para la realización de la obra o servicio, por lo tanto la cuestión que se plantea es que pasa en los supuestos en que la ejecución de la obra o servicio por su naturaleza se extiende más allá de los tres años o ampliable a doce meses por convenio colectivo por no finalizar la obra o servicio determinado sin que en este caso la empresa no pueda extinguir el contrato puesto que aún no ha finalizado la obra o servicio y como tal, dicho contrato estaba formalizado a la realización de la obra o servicio<sup>33</sup>.

---

<sup>33</sup> MONEREO, José Luis. Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico. Comares, Granada, 2010. Pág. 29.

En este caso a falta de claridad sobre dicha interpretación de la norma nos debemos acoger a que al superar la duración máxima estipulada, el trabajador adquiere la condición de fijo en la empresa y por lo tanto la empresa está sometida a dicha estipulación y a pesar de finalizar la obra o servicio, transcurrido dicha duración máxima no puede extinguir el contrato como tal, puesto que podría conllevar al empresario al correspondiente despido improcedente.

Así que podemos entender por la redacción establecida por la Ley 35/2010 que estipular una duración máxima del contrato de obra o servicio, supone que las empresas eviten superar dichos plazos extinguiendo los contratos de obra y servicio para evitar la conversión en contratos indefinidos<sup>34</sup> y por lo tanto, admitir dicha extinción de un contrato de obra o servicio por la duración máxima es totalmente contradictorio a lo que quería evitar la reforma laboral, que no es otra que reducir la contratación temporal, puesto que como bien se ha establecido continuamente en esta redacción, esta reforma va a suponer que dicha modalidad contractual se extinga antes de superar la duración máxima estipulada.

Otra de las conclusiones a la que podemos llegar es que el imponer una duración máxima al contrato de obra o servicio supone cambiar lo que realmente se pretende con la Ley 35/2010, puesto que antes de la reforma la duración del contrato era indeterminado, es decir, tenía una duración la cual conllevaba a que este contrato no finalizaba hasta que acabara la obra o servicio (aunque se debe de reconocer que muchas empresas abusaban de esta duración indeterminada comportando un abuso y fraude de dicha modalidad), mientras que ahora, el hecho de estipular una duración máxima de tres años o cuatro por CC, puede conllevar a que las empresas finalicen el objeto del contrato de obra o servicio antes de llegar a su duración máxima.

Por ello a pesar de la duración máxima sea de tres años, desde un punto de vista subjetivo, todo y que esta nueva redacción llevada a cabo por la ley 35/2010 con el fin de reducir la temporalidad de los contratos, también debemos de entender que existen puestos de trabajo que realmente tienen autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y por sus características requieren una

---

<sup>34</sup> LAHERA, Jesús. La Reforma de la contratación laboral, Relaciones Laborales, núm. 21-22, 2010, págs. 52-53.

duración mayor, con lo cual en estos casos no sería preciso la conversión en indefinido, no obstante con esta redacción lo que se promueve es que se generen más contratos temporales y de menos duración con el fin de no superar los plazos necesarios para establecer el contrato indefinido.

Si analizamos lo que nos viene a decir la STSJ de Galicia 16 de febrero de 2015<sup>35</sup>, el tribunal entiende que es claro que cualquier obra o servicio pueda tener una duración superior a los tres años, pero en estos casos se entiende que el contrato más correcto no sería el de obra o servicio sino el indefinido, ya que el objetivo del legislador con la reforma 35/2010 es hacer ver que a partir de los tres o cuatro años por CC se debe entender que las tareas a realizar tienen carácter permanente y por lo tanto el contrato de obra o servicio no sería el adecuado.

#### 4.4.2. Efectos que genera superar la duración máxima del contrato de obra o servicio determinado

Independientemente de las conclusiones a las que se ha podido llegar en el anterior apartado con la nueva redacción dada con la reforma laboral llevada a cabo con la Ley 35/2010, podemos por tanto considerar que si el contrato de obra o servicio determinado supera la duración máxima estipulada por la ley, independientemente de que este contrato suscrito tenga o no justificación de que su temporalidad sea mayor a la duración máxima estipulada, podemos llegar a entender de que la normativa todo y que a nivel judicial es ambigua, ya que estaría todavía aún por analizar, a nivel legal, es decir, a nivel normativo, el trabajador va adquirir la condición de fijo en la plantilla, ya que, así lo establece la Ley claramente<sup>36</sup>.

Ya que el art. 15.1 a) ET en todo momento hace referencia al trabajador, es decir, exponen que superado la duración máxima de 3 años, este va adquirir la condición de fijo en la empresa, y por lo tanto hace omisión dicha redacción del art. 15.1 a) ET a la modalidad contractual que se ha formalizado (de ahí la ambigüedad de la normativa), ya que, únicamente es suficiente con superar los 3 años o bien los 4 años en el caso de que así lo estipule el convenio colectivo para que el contrato se transforme en indefinido.

---

<sup>35</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 834/2015 de 16 de febrero. JUR\2015\69865. [Visitado el 26.04.2016]

<sup>36</sup> MORENO, Josep. “La duración del contrato para obra o servicio determinado”. La fijación de una duración máxima del contrato para obra o servicio, cit. Págs. 3 a 5 y 9 a 11.

Por lo tanto como bien se había expuesto en la exposición de motivos del RD Ley 10/2010 todo y que el objetivo del legislador es reducir la temporalidad fijando dicha duración máxima, en la práctica, los empresarios con el fin de evitar la transformación del contrato de obra o servicio en indefinido, muy posiblemente extinga el contrato antes de que se supere la duración máxima del contrato de obra o servicio.

#### 4.5. Excepciones al límite máximo temporal

En cuanto a este nuevo límite temporal establecido con la Ley 35/2010, se debe tener en cuenta que únicamente empezaba a ser de aplicación a partir de todos los contratos formalizados a partir de la entrada en vigor de la Reforma Laboral con la aplicación de la Disposición Transitoria Primera del RD Ley 10/2010, es decir a partir del junio de 2010. Por lo tanto dicha duración máxima establecida con la nueva Reforma Laboral no afectaba a las previsiones normativas de aquellos convenios colectivos vigentes a la entrada en vigor de dicha reforma, por lo tanto aquellos convenios que tuviesen otro límite temporal diferente para dichos contratos de obra y servicio anteriormente a la aplicación de la Ley 35/2010 no les era efectiva dicha normativa.

Esta limitación temporal suponía que como mínimo hasta que no hubiesen transcurrido tres años no comenzaría a producir efectos, es decir como consecuencia de que esta reforma únicamente comenzaba a producir efectos a partir de su aprobación y no con los realizados anterior a la reforma, comportaba que se debía de esperar un mínimo de tres años para observar si se producían o no, la transformación de un contrato de obra o servicio en contrato indefinido, por lo tanto podemos entender y llegar a la conclusión de que el objetivo de reducir dicha temporalidad iba a tardar con esta decisión de que no tuviera efectos en contratos ya formalizados anteriormente a la reforma laboral de la Ley 35/2010.

#### 4.6. Contrato para obra o servicio determinado en las Administraciones Públicas

Otra de las modificaciones llevadas a cabo por la reforma laboral redactada por el Real Decreto Ley 10/2010 y posteriormente por la Ley 35/2010 fue la de adaptar la duración máxima del contrato para obra o servicio determinado a las

Administraciones Públicas<sup>37</sup>, es decir, estos no se convertían en trabajadores indefinidos sino en lo que se puede denominar trabajadores fijos<sup>38</sup>.

El Real Decreto Ley 10/2010 establecía en el art. 1 del apartado seis una serie de modificaciones en la disposición adicional 15 del ET estableciendo la siguiente redacción:

*“lo dispuesto en el art. 15.1 a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados y en el art. 15.5 sobre límites al encadenamiento de contratos de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones Públicas y sus organismos autónomos, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales (...) 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”.*

Con esta nueva redacción dada por el RDL 10/2010 se adaptaba en el ámbito de las AAPP así como sus organismos autónomos los efectos, es decir toda las características a efectos de formalización del contrato de obra o servicio determinado más allá de los tres o, en su caso, hasta un máximo de cuatro años previstos por el art. 15.1 a), es decir, el objetivo es que los trabajadores adquieran la condición de fijo en la empresa al igual que en el sector privado. Pero en este caso a diferencia del sector privado el cual automáticamente se adquiere la condición de indefinido de forma automática, es estos casos debido a que se rigen por una normativa diferente, es decir por el Estatuto Básico del Empleado Público, por los principios constitucionales de *“igualdad, mérito y capacidad”* para acceder al empleo público, se debe de cubrir los puestos a través de los procedimientos ordinarios, es decir, aplicando lo que venía a decir la jurisprudencia como en la Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de febrero de 2010<sup>39</sup> sobre irregularidades en materia de contratación temporal por parte de las AAPP la cual establecía que las Administraciones en ningún caso pueden determinar la condición de fijo en el empleo público, ya que eso supone vulnerar los principios constituciones de mérito,

<sup>37</sup> Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 11 EBEP.

<sup>38</sup> MORENO, Josep. “La duración del contrato para obra o servicio determinado”. La aplicación de la duración máxima del contrato para obra o servicio determinado a las AAPP. Págs. 12 y ss.

<sup>39</sup> Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) sentencia de 4 de febrero de 2010. RJ\2010\1321.

igualdad y capacidad, y que por lo cual están obligadas a establecer todas las medidas que sean necesarias para la adquisición del puesto de trabajo. Lo que nos viene a decir es que la condición de indefinido dentro del empleo público se adquiere mediante los procesos que legalmente correspondan<sup>40</sup>, es decir, el trabajador continua prestando servicios hasta que la AAPP proceda a su cobertura mediante los procesos de igualdad, mérito y capacidad regulado en el EBEP.

La Ley 35/2010 posteriormente establecía aclaraciones respecto a lo desarrollado por el RDL 10/2010, en cuanto a que independientemente de la duración en el puesto de trabajo, el trabajador continuará llevando a cabo sus funciones hasta que el puesto sea cubierto mediante los procedimientos ordinarios correspondientes, momento en el cual si el trabajador no supera dicho proceso queda extinguida la relación laboral, es decir, es lo que en materia de empleo público se llama la figura del trabajador indefinido pero no fijo, puesto que este todo y superar la duración máxima fijada en el art. 15.1 a) ET no adquiere la condición de fijo hasta que no supere los procedimientos ordinarios, momento en el cual como se ha venido reiterando si supera el proceso adquiere la condición de indefinido y en el caso contrario queda extinguido la relación laboral.

No obstante a lo establecido, el alcance de la reforma laboral de 2010 en cuanto a la duración máxima del contrato de obra o servicio, existen una serie de limitaciones en cuanto a la duración legal de dicha modalidad contractual, es decir, no en todos los contratos de obra o servicio es de aplicación la duración máxima legal, ya que en aquellos proyectos específicos de investigación o de inversión la duración es diferente.

La Ley 35/2010 establece una excepción en la disposición adicional 15 del ET en la cual dice lo siguiente:

*“no obstante lo dispuesto en el apartado anterior, lo dispuesto en el art. 15.1 a) en materia de duración máxima de contrato de obra o servicio determinados no será de aplicación a los contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, ni a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001 (...), de*

---

<sup>40</sup> GARCÍA-PERROTE, Ignacio; MERCADER, Jesús. La Reforma del mercado de trabajo, ley 35/2010, de 17 de septiembre. Valladolid, Lex Nova, 2010. 1ª Edición. Págs. 57 y ss.

*Universidades o en cualesquiera otras norma con rango de ley cuando estén vinculados a un proyecto específico o de inversión de duración superior a tres años”.*

En definitiva la excepción que se produce es que siempre y cuando se produzcan dos requisitos, es decir, que el contrato se celebre con las AAPP o bien organismos vinculados y que el contrato se encuentre vinculado a un proyecto de investigación la duración de dicha modalidad contractual puede superar los tres años estipulados por el art. 15.1 a) ET.

Por último la Disposición Adicional 15 en su redacción llevada a cabo por la reforma laboral 35/2010 establecía la siguiente redacción:

*“para la aplicación del límite al encadenamiento de contratos previsto en el art. 15.5, sólo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las AAPP sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas (...).”*

Este apartado de la Disposición Adicional 15 ET lo que nos viene a explicar es que en los supuestos de encadenamiento de contratos temporales establecidos en el art. 15.5 ET solamente se tienen en cuenta cuando los contratos que se conformen, se celebren dentro del ámbito de cada una de las Administraciones Públicas, en las cuales no se tiene en cuenta los organismos públicos, agencias o entidades de derecho público con personalidad jurídica propia.

En realidad lo que nos viene a decir sobre el encadenamiento de contratos es que, en primer lugar *“se obliga a computar los contratos a efectos de la aplicación del art. 15.5 ET en el ámbito exclusivo de las personas jurídicas administrativas”*. Por lo tanto no se considera a efectos de encadenamiento la existencia de un grupo empresarial formado por la AAPP y los distintos organismos vinculados a efectos de contabilizar tanto los contratos como los periodos trabajados, es decir, se contabilizan por separado<sup>41</sup>.

Otra de las excepciones que estudiaremos más adelante es la figura del contrato fijo de obra llevado a cabo en el sector de la construcción cuya duración máxima del

---

<sup>41</sup> GARCÍA-PERROTE, Ignacio; MERCADER, Jesús. La Reforma del mercado de trabajo, cit., págs. 58.

contrato de obra y servicio, está regulada en la Disposición Adicional 1.ª de la Ley 35/2010.

## 5. INCIDENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL CONTRATO DE OBRA O SERVICIO

Como se ha ido estableciendo a lo largo del trabajo, el art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores regula dicho contrato de obra o servicio, a través del cual se hace un llamamiento a la Negociación Colectiva (NC) para que a través de los Convenios Colectivos (CC) ya sean de sector estatal o de ámbito inferior, incluyendo así a los CC de empresa, para que ellos determinen que tipos de trabajos pueden o no, llevar a cabo un contrato de este tipo<sup>42</sup>.

En definitiva tal y como así se redacta en el RD Ley 10/2010 y la Ley 35/2010, se establece que el contrato de obra o servicio determinado se podrá establecer por una duración máxima *“de 3 años ampliable a doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, o en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior”*. Con esta redacción llevada a cabo por el legislador podemos entender que la Negociación Colectiva juega un papel muy importante para determinar si el contrato de obra o servicio determinado tendrá la duración estipulada por la Ley, o si por el contrario tendrá una ampliación de doce meses más en un sector determinado cuando así lo crea conveniente.

Si nos centramos en la redacción dada por el legislador en el art. 15.1 a) antes de la reforma laboral del 2010 y la redacción dada tras dicha reforma debemos de considerar un aspecto, el cual puede ser interesante analizar desde un punto de vista formal, puesto que la redacción dada por el RD 2720/1998 en el art. 15.1 a) ET, establecía la posibilidad de negociar la duración máxima tanto a los convenios colectivo de sector como a los convenios colectivos de empresa, en cambio tras la reforma laboral de 2010, únicamente limita la posibilidad de negociar la duración del contrato de obra o servicio a los convenios colectivos de sector ya sea de ámbito superior o inferior, excluyendo en este caso a la negociación por la vía empresarial<sup>43</sup>.

<sup>42</sup> MORENO, “La duración del contrato”. “El papel de la negociación colectiva en la fijación de la duración máxima del contrato para obra o servicio determinado”. Pág. 5.

<sup>43</sup> Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Esta nueva redacción podemos entender que se llevó a cabo para que la duración de dicha modalidad contractual estuviese vinculada única y exclusivamente al sector de actividad del cual se tratase y no individualmente a una única empresa. Además también podemos entender que se llevó a cabo de esta forma para evitar que las diferentes empresas compitieran entre ellas para ver cuál establecía condiciones más favorables que la otra.

Por lo tanto una vez se ha aclarado por qué podemos entender que se modificó esta redacción y solamente se establezca la negociación colectiva a los convenios colectivos de sector, debemos establecer que dichos convenios colectivos de sector, ya sean de ámbito superior o de ámbito inferior tienen una amplia capacidad para determinar qué sector será ampliado hasta un máximo de doce meses más o no, puesto que el convenio no tiene ningún límite ni condición, es decir, en ningún caso se debe justificar el por qué en dicho sector correspondiente, se amplía la duración y en otros no. De esta manera es suficiente con que las partes negociadoras acuerden que se ampliará la duración máxima del contrato de obra o servicio determinado. En este caso sí que la redacción es diferente a la estipulada por el art. 15.1 b) ET, puesto que en este supuesto sí que se debe justificar en todo momento el por qué se ampliará la duración máxima de la modalidad contractual estipulada en dicho artículo 15.1 b) ET<sup>44</sup>.

A través del análisis de una serie de convenios colectivos actualmente vigentes podremos observar como la NC trata esta modalidad y si a través de ella se lleva a cabo algún tipo de modificación respecto a lo que nos dice desde un punto de vista normativo el contrato de obra o servicio.

En primer lugar cabe decir que la capacidad de los CC para establecer qué tipo de contratos pueden ser cubiertos o no con esta modalidad no ampliará en ningún caso la posibilidad de estos, para determinar actividades diferentes a la establecida por la Ley, tal y como determinó en su día la jurisprudencia y apreciable en la *STS 23 de septiembre de 2002*<sup>45</sup>.

---

<sup>44</sup> MORENO, “La duración del contrato”. “El papel de la negociación colectiva en la fijación de la duración máxima del contrato para obra o servicio determinado”. Pág. 5.

<sup>45</sup> LAHERA, Jesús. Limite causal de la identificación convencional del contrato de obra o servicio determinado (comentario a la STS 23 de septiembre de 2002). Relaciones Laborales, 2003, págs. 769-773.

En segundo lugar cabe decir, que desde la creación de esta modalidad de contratos temporales siempre habido una determinada relación de estos con algunos sectores de actividad a través del cual, las normas o reglas para estos sectores en cuanto al contrato de obra o servicio se regían por unas normas concretas o más específicas para estos<sup>46</sup>.

Aquí aparece por ejemplo a modo de ejemplo la figura del Convenio Colectivo del sector de la construcción, o el Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales, y que posteriormente serán analizados.

Lo que pretende el artículo 15.1 a) del ET es hacer un llamamiento a la NC para regular dicho contrato de obra o servicio con el fin de determinar los trabajos que tengan la suficiente sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa para poder establecer este tipo de contratos. A continuación se pretende llevar a cabo un análisis sobre los Convenios Colectivos vigentes que regulan y no regulan el contrato de obra y servicio, es decir, identificar en cuáles la NC lleva a cabo ampliaciones en cuanto a su duración y si estos llevan a cabo alguna modificación en cuanto al régimen del contrato de obra o servicio, en definitiva diferencias y similitudes establece respecto al artículo 15.1 a) del ET.

### 5.1. Convenios Colectivos que no regulan el contrato de obra o servicio determinado

Si analizamos la gran cantidad de convenios colectivos que existen en los diferentes sectores de actividades podemos encontrar una gran cantidad de CC los cuales no hacen referencia alguna al contrato de obra o servicio. Dicha ausencia de regulación es sorprendente, ya que podemos entender que es uno de los contratos más utilizados por los sectores de actividad dentro de las modalidades de contratación temporal que existen en la actualidad. La conclusión a la que se puede llegar es que existe un claro factor de alejamiento entre la Negociación Colectiva al no apreciar en muchos de los sectores de actividad, sustantividad propia o autonomía dentro de

---

<sup>46</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco; AGUILERA, Raquel; THIBAUT, Javier; CRISTÓBAL, Rosario; GARCÍA, Juan Carlos. Contratación temporal, empresas de trabajo temporal y subcontratación en la negociación colectiva. Madrid, Colección informes y estudios. Serie Relaciones Laborales. Núm. 94. Págs. 47 y ss.

la actividad normal de la empresa y por otra parte la realidad en la cual está proyectada, que no es otra, que la contratación temporal<sup>47</sup>.

Otra apreciación a la que se ha podido llegar es la falta de referencia de dicho contrato de obra o servicio en la gran cantidad de convenios colectivos, la cual el hecho de no apreciarse dicho comentario sobre esta modalidad no tiene nada que ver con la manera en que se lleva a cabo la regularización en materia de contratación.

Si estudiamos los convenios colectivos vigentes en la actualidad, estos nos ofrecen un escenario con gran variedad en el camino que venimos estableciendo a lo largo de este apartado, es decir, la falta de regulación del contrato de obra o servicio determinado. Dicha semejanza la podemos concretar de la manera siguiente:

- a) Por una parte están los convenios colectivos que establecen una limitación para la empresas en orden a la utilización de esta modalidad de contratos de trabajo que se determinan en las cláusulas del CC, donde no aparece incluido el contrato de obra o servicio determinado. Ejemplo: *Art. 7 del CC de Comercio e Industria de Confitería, Pastelería*<sup>48</sup> (...) de la Comunidad de Madrid (Años 2012/2014), *Art. 22 del CC de Industria de Aderezo, Relleno, Envasado* (...) de Sevilla, Años (2013-2017) que prohíbe la contratación de trabajadores temporales si no se alcanza la totalidad de trabajadores fijos discontinuos...<sup>49</sup>
- b) Convenios que no establecen ningún tipo de limitación para la empresa en orden a la contratación de los trabajadores, salvo el respecto a las normas legales generales sobre colocación y las específicas que disponga el convenio, con la garantía de ajustar las modalidades de contratación a la finalidad de cada uno de los contratos, sin mencionar en ninguno de los casos el contrato de obra o servicio determinado. Ejemplos: art. 15 al 18 del

---

<sup>47</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco; AGUILERA, Raquel; THIBAUT, Javier; CRISTÓBAL, Rosario; GARCÍA, Juan Carlos. Convenios colectivos que no regulan el contrato de obra o servicio determinado., cit. Pág. 50 a 55.

<sup>48</sup> Convenio Colectivo del sector de comercio e industria de confitería, pastelería, bollería, repostería, heladería y platos cocinados de la Comunidad de Madrid. Art. 7 (Años 2012/2014). <http://w3.bocm.es/boletin/CM Orden BOCM/2015/11/02/BOCM-20151102-18.PDF> [visitado 20.03.2016]

<sup>49</sup> Resolución de 21 de mayo de 2014, de la Delegación de Trabajo, por la que se dispone el Convenio Colectivo del sector de aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas de la provincia de Sevilla, años 2013-2017. Art 20.

*CC del sector del Comercio del Mueble<sup>50</sup>, suscrito por la Asociación de Empresarios de Comercio de Muebles, CCOO y UGT de 20/05/2013 o los artículos 39 a 43 del CC de la pequeña y mediana Industria del Metal de la provincia de Cádiz para los años 2010-2011 (vigente hasta 27/12/2013)<sup>51</sup>.*

- c) Convenios Colectivos que no contienen ninguna regulación de las modalidades de contratación, así como del contrato de obra y servicio determinado Ejemplos. *en el artículo 9 del CC de trabajo de la empresa Unilever España, S.A, para los años 2015-2016 o por otra parte tenemos el Convenio Colectivo del Sector de Fábricas de pan de 2012<sup>52</sup>.*
- d) Convenios que contienen una regulación separada de determinadas modalidades de contratación, pero no respecto del contrato del contrato de obra o servicio determinado. Ejemplo: *artículos 20 a 26 del CC para subsectores de comercio sin convenio propio para los años 2013/2014 (vigente hasta el 1/01/2015).*
- e) Convenios que establecen una regulación separada de determinadas modalidades de contratación, así como especificaciones diversas en relación con distintas materias propias de contratación, sin mención al contrato de obra o servicio determinado. Ejemplo: *Artículos del 10 al 20 del VIII CC autonómico de enseñanza Privada de Cataluña para el año 2007.*

---

<sup>50</sup> Convenio Colectivo del sector del mueble, suscrito por la Asociación de empresarios de comercio de muebles, CCOO y UGT. Resolución de 20 de mayo de 2013 (código núm. 28000755011982). Art. 15-18.  
[http://w3.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2013/07/15/BOCM-20130715-37.PDF](http://w3.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2013/07/15/BOCM-20130715-37.PDF) [visitado el: 20.03.2016]

<sup>51</sup> Convenio Colectivo de la pequeña y mediana Industria del Metal de la provincia de Cádiz, para los años 2010-2011 (vigente hasta el 27/12/2013).  
[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/418035-convenio-colectivo-de-la-pequena-y-mediana-industria-del-metal-cadiz-2010-2011.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/418035-convenio-colectivo-de-la-pequena-y-mediana-industria-del-metal-cadiz-2010-2011.html) [visitado el 21.03.2016]

<sup>52</sup> Convenio Colectivo del sector de fábricas de pan, suscrito por la comisión negociadora. Resolución de 14 de marzo de 2012.  
[http://www.madrid.org/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2012/05/15/BOCM-20120515-2.PDF](http://www.madrid.org/boletin/CM_Orden_BOCM/2012/05/15/BOCM-20120515-2.PDF) [visitado el 21.03.2016]

## 5.2. Convenios Colectivos que introducen modalidades específicas sobre contrato de obra o servicio determinado

### 5.2.1. Convenios que introducen la figura del contrato fijo de obra de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1 a) del ET

Tenemos entre otros el V CC General del Sector de la Construcción dedicado al “Contrato fijo de obra” (art. 24 del V CC General del sector de la Construcción) el cual dispone de una regulación continua de este tipo de modalidad contractual en relación con el objeto y forma del contrato, celebración con carácter general para una sola obra con independencia de su duración cuya finalización se vincula con la terminación de los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra, posibilidad de prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo en una misma provincia manteniendo el carácter de un único contrato y con acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos con una limitación temporal que se fija en tres años consecutivos salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, régimen del cese en relación con la causalidad, indemnización y requisitos formales, régimen de paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario ajena a su voluntad, e indemnización por cese del 7% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, fórmula que repiten en condiciones prácticamente muy parecidas o idénticas, el CC del grupo de la construcción y obras públicas de la Comunidad de Madrid para el año 2015, el CC de Pintura para la provincia de A Coruña años 2013-2016.

### 5.2.2. Convenios que introducen la figura del contrato por programa o por obra, como una modalidad más del contrato por obra o servicio determinado

En este caso tenemos las redacciones llevadas a cabo a la dedicación sobre la contratación y período de prueba (*CC de la Empresa Radio Popular, S.A., COPE y sus Trabajadores*<sup>53</sup>) el cual regula el contrato por programa o por obra, (como una modalidad más del contrato por obra o servicio determinado, pero vinculado a la duración de la temporada radiofónica de acuerdo con una serie de requisitos):

<sup>53</sup> Convenio Colectivo de la Empresa Radio Popular, S.A., COPE y sus trabajadores. Resolución de 21 de diciembre para el año 2011. Art. 9.

<https://www.boe.es/boe/dias/2012/01/04/pdfs/BOE-A-2012-117.pdf> [visitado el 22.03.2016]

- De periodicidad; cada temporada radiofónica la empresa puede celebrar contratos de duración determinada con trabajadores que realicen o bien participen en la elaboración de un programa radiofónico determinado<sup>54</sup>.
- Vigencia: vinculada a la duración de la temporada radiofónica, salvo que el programa se suspenda antes de la finalización de la misma, en cuyo caso la finalización del programa supondrá la extinción del contrato con la indemnización legal correspondiente.
- Fijación de la temporada radiofónica: a llevar a cabo en dos períodos, ordinario (de septiembre a junio) y de verano (julio y agosto), pudiendo reajustarse en función de las características de la programación local de cada centro de trabajo.
- Limitación de la duración: la empresa no puede mantener a un trabajador con esta modalidad de contrato más de cinco años consecutivos.
- Consideración de la contratación temporal por programa con sustantividad propia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1 a) del ET respecto de los contratos por obra o servicio determinado (IV CC del Grupo Unión Radio (BOE 12/06/2006)<sup>55</sup>.

En definitiva lo que podemos llegar a entender sobre cómo analiza la negociación colectiva los contratos de obra o servicio determinado en su artículo 15.1 a) del ET, al posibilitar a los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, así como también a los convenios colectivos de empresa, para poder identificar todos aquellos empleos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueden llevarse a cabo, mediante esta modalidad contractual de obra o servicio es que los diferentes tipos de Convenios Colectivos observados en este apartado, exceptuando aquellas actividades las cuales no regulan el contrato de obra o servicio por no tener dicha actividad autonomía y sustantividad propia, el resto de convenios colectivos suelen regular el contrato en las mismas condiciones que las establecidas por el TRET, es decir, la mayoría de CC no aporta gran diferencia al contenido establecido en el Estatuto de los Trabajadores, por una parte “*por la apertura con la que se concibe el objeto del contrato*”, en la mayoría

---

<sup>54</sup> PÉREZ DE LOS COBOS; AGUILERA; THIBAUT; CRISTÓBAL; GARCÍA. “Contratación Temporal”. Cit., pág. 65.

<sup>55</sup> Artículo 7 IV Convenio Colectivo del Grupo Unión Radio (BOE 12/6/2006).

de ocasiones hasta llegar a quedar en insuficiente, excediendo de la regulación legal del art. 15.1 a) ET y por otra parte, por la poca aportación que hace la regulación convencional a la regulación legal en cuando a dicha modalidad contractual<sup>56</sup>.

## 6. CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO: ANÁLISIS SOBRE LAS MANIFESTACIONES DEL FRAUDE DE LEY

Cuando se llevan a cabo actividades en una empresa mediante la modalidad contractual de obra y servicio debemos tener en cuenta que no siempre dichas actividades llevadas a cabo van a tener autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, es decir, puede ocurrir que la actividad que es llevada a cabo por el trabajador nos plantee serias dudas sobre si esta, realmente se puede concertar mediante un contrato de obra o servicio y por lo tanto puede comportar que ese contrato de trabajo se formalice de manera fraudulenta

En este apartado se van a analizar una serie de sectores de trabajo los cuales pueden conllevar a muchas dudas sobre si realmente se puede o no, formalizar un contrato de obra o servicio determinado, ya que, debemos tener en cuenta siempre a la hora de formalizar un contrato, que tipo de actividad se dedica la empresa y cuál es la necesidad que tiene esta para determinar si realmente la actividad presenta las características suficientes como para poder formalizar un contrato de obra o servicio, puesto que como bien se ha reiterado, el contrato de obra o servicio debe realizarse en aquellos sectores cuyas actividades a realizar presenten autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad general de la empresa.

Por último y antes de entrar en profundidad sobre aquellos sectores que puedan conllevar a la duda sobre si existe o no fraude, debemos de tener en cuenta que antes de formalizar un contrato de obra o servicio, que tipo de actividad se va a llevar a cabo, si esta es una actividad permanente o no de la empresa y que funciones se van a realizar para que en cualquiera de los casos no haya ningún tipo de dudas sobre su contratación.

---

<sup>56</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco; AGUILERA, Raquel; THIBAUT, Javier; CRISTÓBAL, Rosario; GARCÍA, Juan Carlos. “Contratación temporal”. cit., págs. 86-96.

## 6.1. Actividades que pueden comportar dudas de fraude de ley respecto a su autonomía y sustantividad propia

### 6.1.1. Actividades realizadas en el sector de la enseñanza

Las actividades celebradas en la enseñanza es uno de los sectores los cuales plantea muchas dudas respecto a si se puede celebrarse o no, un contrato de obra o servicio, ya que, como bien podemos apreciar con carácter objetivo un curso académico no tiene la misma duración que un año natural.

Por ello vamos a analizar en este punto si sería legal y por lo tanto no constituiría fraude de ley, el poder concertar un contrato de obra o servicio determinado para la realización de un curso académico, y como tal, si también sería constituyente el celebrar un contrato de carácter temporal para la realización de la enseñanza por parte de un profesorado.

Antes de entrar a valorar si sería una actividad o no en el que se pueda concertar obra o servicio, debemos de tener en cuenta que para celebrar este tipo de modalidad contractual, como bien se ha reiterado a lo largo del trabajo, debe tener autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa, es decir, que la actividad sea específica y diferente a la realizada por la empresa y que la duración de la actividad tenga una duración incierta.

Observando estas aclaraciones podemos llegar a la conclusión que estamos delante de una profesión la cual no tiene autonomía ni sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas, ya que, cuando alguien es contratado para ejercer como profesor dentro de la enseñanza (ya sea pública o privada), estamos delante de una profesión la cual se encuentra dentro de la actividad normal que se desarrolla, además la duración de dicha profesión no es incierta, por qué en todo momento se sabe cuándo se inicia y se finaliza el curso escolar, así como también se debe tener en cuenta que esta actividad se desarrolla año tras año, con carácter permanente<sup>57</sup>.

A pesar de que queda claro de que estamos delante de una actividad normal dentro de la empresa y que por lo tanto no tiene ni autonomía ni sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, también tenemos que decir que existen determinadas excepciones a lo establecido anteriormente, puesto que dentro de la

---

<sup>57</sup> NICOLÁS, José Alberto, El Fraude de Ley en la Contratación Temporal y su Incidencia en Contrato de Trabajo para Obra o Servicio Determinado. Primera Edición, Pamplona, Editorial Aranzadi, S.A, 2008. Pág. 126 y ss.

actividad propia y normal de la empresa, existen algunos tareas en las cuales aunque la actividad sea propia y habitual de la empresa, presentan dichas tareas un carácter temporal como consecuencia de que no se llevan a cabo de manera continuada en el tiempo, como puede ser el caso de cursos que se celebran de manera esporádica por la enseñanza y que no se vuelven a realizar año tras año.

Una vez expuesto dichos argumentos, si apreciamos varios convenios colectivos en el sector de la enseñanza, encontramos que este sector regula con precisión en qué circunstancias pueden llevarse a cabo la realización de una obra o servicio determinado. Si nos vamos al XIII Convenio Colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación<sup>58</sup>, concretamente al artículo 17, el cual expone que con el fin de poder potenciar por parte de las empresas del sector de la enseñanza la contratación propia, se puede llevar a cabo la concertación del contrato de obra o servicio determinado, pero para formalizar dicha modalidad contractual la actividad que se lleva a cabo debe tener autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad del Centro. En este supuesto concreto, el artículo 17 argumenta que en las universidades existe autonomía y sustantividad propia cuando se realizan proyectos de investigación propios o concertados con otras entidades públicas o privadas o el hecho de impartir asignaturas a extinguir de planes de estudio antiguos, materias optativas o de libre configuración, másteres, cursos monográficos, de doctorado, seminarios, enseñanzas no incluidas en los planes de estudio oficialmente aprobados (...).

El artículo 17 continua exponiendo que asimismo será la Comisión Paritaria la que pueda determinar cualquier otro tipo de tareas que no estén reguladas por dicho artículo y que pueden suponer formalizarla mediante este tipo de modalidad contractual.

Lo que expone con claridad el convenio colectivo es que dicha modalidad contractual de formalizarse, debe de especificar con claridad y precisión el carácter de su contratación, así como identificar de manera suficiente el trabajo o las tareas

---

<sup>58</sup> Resolución de 4 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIII Convenio Colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación.

<http://www.boe.es/boe/dias/2012/07/21/pdfs/BOE-A-2012-9803.pdf> [visitado el 2.04.2016]

que se van a llevar a cabo y la duración (aunque esta debe ser de manera orientativa).

En el Convenio Colectivo, establece que esta modalidad contractual se puede formalizar con una duración máxima de **cuatro años**, es decir, se amplía la duración máxima estipulada por el art. 15.1 a) ET, tal y como se especifica, el cual habilita a los CC a ampliar su duración por un periodo de 12 meses.

Si analizamos otro Convenio en el sector de la Enseñanza, encontramos también el VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos<sup>59</sup>. En su artículo 18 establece la posibilidad de poder concertar la modalidad contractual de obra o servicio determinado dentro de la actividad de la empresa siempre y cuando se lleve a cabo esta modalidad para *“impartir docencia en niveles objeto de financiación (sometida a renovación anual), impartir áreas o asignaturas que vayan a extinguirse, impartir asignaturas que cuya oferta no sea obligatoria para los centros, así como impartir docencia en niveles que la empresa haya iniciado el proceso para extinguirla y hasta el cierre total de los mismos”*.

Al igual que en el CC de centros de educación universitaria e investigación, la Comisión Paritaria puede determinar en todo momento cualquier actividad que considere oportuna formalizar mediante esta modalidad contractual.

Una vez observado diferentes modalidades de Convenios colectivos en el sector de la enseñanza podemos llegar a apreciar que la regla general sería que no es válido la suscripción de un contrato de obra o servicio en el ámbito de la enseñanza (sea pública o privada), ya que esta es una actividad que se encuentra dentro de la normalidad de las tareas ejercidas y siempre son llevadas a cabo de forma continuada en el tiempo, no obstante los convenios colectivos del sector habilitan una puerta para formalizar esta modalidad contractual siempre y cuando esta actividad que va a celebrarse se encuentre con unas características específicas y que posibiliten de manera lícita el llevar a cabo este tipo de contratos<sup>60</sup>.

---

<sup>59</sup> Resolución de 30 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

<http://www.boe.es/boe/dias/2013/08/17/pdfs/BOE-A-2013-9028.pdf> [visitado el 2.04.2016]

<sup>60</sup> NICOLÁS, “El Fraude de Ley en la Contratación Temporal”, cit, pág. 127-128.

Como ejemplo de fraude de ley en la concertación de la formalización del contrato de obra o servicio determinado tenemos la **Sentencia del TSJ de Cantabria de 29 de junio de 2015**<sup>61</sup>. Dicha sentencia nos habla de un caso, cuya demandante había formalizado dos contratos de obra o servicio determinado (cada contrato se había llevado a cabo en dos periodos anuales, es decir, uno por cada año académico). En este caso inicialmente la empresa estaría habilitada para formalizar dicho contrato, puesto que se rigen por el Convenio Colectivo de empresa de Enseñanza privada. La demandante venía prestando sus funciones de profesora de Pedagogía Terapéutica y tutora de Educación Primaria. Al extinguirle el contrato, la demandante denuncia tal supuesto al entender que la relación laboral por la cual había sido contratada carece de autonomía y sustantividad propia y por lo tanto debería de haberse llevado a cabo con carácter indefinido desde el inicio.

El tribunal una vez valorado todos los supuestos fácticos entiende que todo y que el modelo llevado a cabo por el centro daba lugar a poder formalizar este modelo de contrato con la demandante, también argumenta que no solamente es suficiente con esto, sino que es preciso que se utilice este mecanismo de contratación para el desarrollo de la obra o servicio para justificar el contrato. En este supuesto el contrato formalizado establece una duración cierta, lo que conllevaría a declarar la relación en indefinido y por tanto quedaría nulo la contratación temporal, es decir, en definitiva el tribunal llega a la conclusión de que todo y que podría inicialmente concertarse un contrato de obra o servicio determinado, el contrato llevado a cabo carecía de autonomía y sustantividad propia, puesto que impartía docencia en actividades propias de lo que es la actividad normal de la enseñanza, además de establecer en los contratos una duración cierta cuando el art. 15.1 a) ET así como el art. 18 del CC de Enseñanza Privada, que en los supuestos de fijar una duración está debe ser con carácter incierto, cosa que en este caso no sucede fijando en ambos contratos una duración idéntica en ambos contratos y por tanto carece de duración incierta o bien orientativa.

---

<sup>61</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 527/2015 de 29 de Junio. JUR\2016\32760.  
[https://xpv.uab.cat/maf/app/delivery/offload/.DanaInfo=.aascq3fjpHj1lzAosyu0z2Cw8X3G+get?\\_=1461406723538](https://xpv.uab.cat/maf/app/delivery/offload/.DanaInfo=.aascq3fjpHj1lzAosyu0z2Cw8X3G+get?_=1461406723538) [visitado el 3.04.2016]

### 6.1.2. Fraude en el sector de la Limpieza de edificios y locales: actividad independiente y contratas

Otro de los sectores que plantea muchas dudas respecto al uso del contrato de obra o servicio determinado de manera fraudulenta o no, es el sector de limpieza de edificios y locales. En definitiva el sector de limpieza de edificios y locales<sup>62</sup>, es uno de los sectores que utiliza frecuentemente esta modalidad contractual y por consiguiente plantea muchas dudas en cuanto a la autonomía y sustantividad de dicha actividad. Antes de analizar los supuestos que pueden conllevar a dudar de la legalidad o no de su utilización, se debe observar lo que nos viene a decir el correspondiente Convenio Colectivo del sector.

Si accedemos al I Convenio Colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales<sup>63</sup>, este en su artículo 22 “*Contrato de obra o servicio determinado*” nos dice lo siguiente:

*“es aquel que se celebra entre la empresa y trabajador a fin de atender las necesidades de cobertura de un servicio de limpieza concertado por la empresa con terceros. Su duración vendrá determinada por la vigencia del contrato de arrendamiento de servicios (...), renovándose automáticamente, a través de la subrogación prevista (...), respecto a cuantas empresas se sucedan en el servicio de limpieza contratado.*

*Su duración máxima será de cuatro años. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de fijos de la empresa...”*

Desde un punto de vista formal, podemos observar que su utilización es habitual y además está correctamente regulada por el CC del sector. La cuestión aquí a analizar es el hecho de si contratar a un trabajador para limpiar en una empresa se trata o no de una actividad permanente, puesto que si analizamos dicha actividad podemos entender que es permanente, es decir, que no finaliza, ya que, todo y acabar su tarea, esta va a seguir estando continuamente, tal y como la jurisprudencia ha admitido,

---

<sup>62</sup> NICOLÁS, “Limpieza de Edificios y Locales: actividad independiente y contratas”. cit, pág. 119 y ss.

<sup>63</sup> Resolución de 8 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio Colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales.  
<http://www.boe.es/boe/dias/2013/05/23/pdfs/BOE-A-2013-5424.pdf> [visitado el 9.04.2016]

como la establecida por el “*Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid. Sentencia 31 de mayo AS 2004/1934*”<sup>64</sup>.

No obstante también podemos entender y en función de la redacción dada por el CC del sector que existen diversas tareas de limpieza las cuales sí que pueden formalizarse mediante dicha modalidad contractual, como puede ser la limpieza de un congreso, una feria de muestras, las tareas de limpieza que se llevaron en el “*Prestige*”<sup>65</sup>, etc.

Otra cuestión es cuando se lleva a cabo la formalización por parte de una empresa con un tercero, es decir, que el empresario no formaliza la contratación para la limpieza de su empresa, sino que la contratación la lleva a cabo para la limpieza de un tercero, lo que llamaríamos la contrata de limpieza.

En este caso a nivel jurisprudencial existen muchas dudas al respecto, es decir, a nivel jurisprudencial existen resoluciones en las cuales se considera que la modalidad contractual de obra o servicio para este tipo de tareas sería correcta y por el contrario, otros que entienden que supone fraude de ley la utilización de esta modalidad., puesto que se considera que la duración de dicho contrato no debe ir ligado la duración de la contrata.

A mi entender aunque se establezca en dicho contrato la obra o servicio a realizar y el objeto de este mediante una contrata, dicha actividad no dispone de autonomía y sustantividad propia dentro de lo realizado habitualmente por una empresa, ya que aunque todo y que la actividad de la empresa sea otra, esta se viene realizando de manera continuada y permanente en las empresas (todo y no ser la actividad a la cual se dedica), con lo cual la limpieza no tiene sustantividad e independencia dentro de la actividad llevada a cabo por el tercero con el cual se ha formalizado el contrato<sup>66</sup>.

---

<sup>64</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid. Sentencia 31 de mayo AS 2004/1934.

[https://xpv.uab.cat/maf/app/delivery/offload/.DanaInfo=.aascq3fjpHj1lzAosyu0z2Cw8X3G+get?\\_=1461407435429](https://xpv.uab.cat/maf/app/delivery/offload/.DanaInfo=.aascq3fjpHj1lzAosyu0z2Cw8X3G+get?_=1461407435429) [visitado el 9.04.2016]

<sup>65</sup> El Fraude de la ley en la contratación temporal y su incidencia en el contrato de trabajo para obra o servicio determinado. José Alberto Nicolás Bernad. Pág. 120. Contrato de obra claro, según la STS de 19 de julio de 2005 (RJ 2005/8339).

<sup>66</sup> Vicente Palacio, M.A.: “Algunas consideraciones sobre el objeto del contrato para obra o servicio determinado en el sector de limpieza de edificios y locales”. TL, núm. 47/1997, pág. 90.

Además como se ha reiterado en este trabajo para que el contrato de obra o servicio sea válido la actividad a realizar debe ser de duración temporal y limitada en el tiempo, aunque se desconozca su duración. Por ello se debe de tener en cuenta que el sector de la limpieza de una contrata no tiene establecido un plazo de duración exacto, y por lo tanto podíamos entender que es una actividad permanente en el tiempo y no existe momento en el cual se entienda que la obra ha finalizado.

En este mismo sentido lo que viene a decir la doctrina judicial es que no se puede formalizar dicha modalidad contractual, cuando el servicio que va a llevarse a cabo es de ejercicio continuado y de naturaleza permanente sin responder a un ejercicio con carácter temporal.

En las contratas de limpieza nos encontramos delante de servicios continuados, lo que nos daría a entender que dicho servicio sería contrario a lo que se busca con dicha modalidad contractual.

No obstante a lo ya comentado, como bien veníamos anticipando anteriormente existe otras voces que opinan totalmente lo contrario y establecen que la existencia de una contrata determina una duración que se encuentra limitada en el tiempo y que dispone de autonomía en el ejercicio de estas funciones y por lo tanto se encuentra dentro de la legalidad, el poder formalizar dicho contrato de obra o servicio determinado<sup>67</sup>. En este sentido este pensamiento es el que se ha ido imponiendo en la actualidad, el entender que el uso de dicha modalidad contractual sería válido para cumplir con lo que requiere la contrata, que no es otro que ofrecer un servicio hasta que finalice la obra. Esta tolerancia por parte de la jurisprudencia se ha trasladado en los respectivos convenios colectivos actualmente vigentes.

Además del Convenio Colectivo a nivel Estatal, tanto el Convenio Colectivo Autonómico<sup>68</sup>, como el Convenio Colectivo de la Provincia de Barcelona<sup>69</sup> en los artículos 32 y 29 respectivamente establece lo siguiente:

---

<sup>67</sup> NICOLÁS, “El Fraude de Ley en la Contratación Temporal”. Cit, pág. 122-124

<sup>68</sup> Convenio Colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2010-2013. Artículo 32.

<http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6072/1225726.pdf> [visitado el 10.04.2016]

<sup>69</sup> Convenio Colectivo de trabajo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Barcelona para el año 2004. Artículo 29.

<http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/4181/389375.pdf> [visitado el 10.04.2016]

*“En los contratos de arrendamiento de servicios de limpieza por tiempo cierto o en los que se prevea su resolución unilateral, las empresas de limpieza podrán contratar personal para tales servicios determinados, resolviéndose el contrato de trabajo cuanto el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva, cualquiera que fuera de tal resolución.*

*Si, por necesidades de organización de la empresa, este personal tuviera que ser asignado a otras obras o servicios distintos de aquéllos para los que fue contratado, no perderá su condición de contratado para obra o servicio determinado, siempre que el cambio de puesto no se prolongue más de 3 meses y, concluidos los cuales, vuelva al puesto o puestos de trabajo para los que fue contratado inicialmente”.*

Como se puede observar a nivel de negociación colectiva en este tipo de actividades es muy habitual observar cómo se utiliza esta modalidad contractual, hasta el punto de que una vez finaliza la contrata en muchos casos supone el final del contrato de obra o servicio determinado.

A modo de conclusión por tanto podemos entender y una vez observado lo que viene a decir la doctrina judicial, es que la temporalidad de este tipo de contratos formalizados no depende de la actividad que se va a llevar a cabo sino de la existencia de una contrata, el cual se estará acorde al tiempo que se haya formalizado entre la empresa y la contrata.

Todo y llevar a cabo la reforma laboral 35/2010 respecto a lo establecido en el artículo 15.5 ET no modifica en absoluto lo que viene a decir la jurisprudencia, puesto que para que este tipo de servicios pueda conllevar al trabajador a un contrato indefinido se necesitaría que se formalizasen dos o más contratos temporales, cosa que en este sector, en la forma en que se ha redactado por convenio, no sucede puesto que se amplía hasta doce meses más la duración del contrato de obra o servicio.

En definitiva con la nueva reforma llevada a cabo en 2010, esto puede conllevar a que el empresario con el fin de que el trabajador no se convierta en indefinido transcurridos los plazos máximos de dicha modalidad contractual, puede al finalizar el acuerdo con la contrata de limpieza, dar por finalizada su relación laboral por

entender que la obra o servicio a finalizado y posteriormente contratar a un nuevo trabajador para la siguiente formalización con otra nueva contrata.

Una vez analizado dichos argumentos sobre el posible fraude de la utilización de los contratos de obra o servicio determinados en el sector de la limpieza, podemos encontrar como se establecido anteriormente jurisprudencia que entiende lícito la utilización de dichos contratos y otra jurisprudencia la cual entiende que es una actividad sin autonomía y sustantividad propia, como es el caso de la “*Sentencia del TSJ de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 1060/2004 de 31 de mayo. AS\2004\1934*”<sup>70</sup>.

La cual el tribunal considera que la actividad llevada a cabo por el trabajador es cotidiana, usual y necesaria, es decir, entiende que la actividad llevada a cabo es permanente y por lo tanto se considera que se lleva en fraude de ley la modalidad contractual de obra o servicio.

En cambio si analizamos lo establecido por sentencias como: “*Sentencia del TSJ de Extremadura*”<sup>71</sup>; en las cuales entienden que la existencia de contratas permite establecer la contratación de manera limitada en el tiempo y por lo tanto dicha modalidad contractual se puede formalizar sin incurrir en fraude de ley, es decir, la jurisprudencia avala la utilización del contrato de obra o servicio en el sector de limpieza.

## 7. ANÁLISIS DEL CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO FORMALIZADO EN OBRAS DE CONSTRUCCIÓN A TRAVÉS DEL CONTRATO FIJO DE OBRA

Dentro de la modalidad contractual de obra o servicio determinado, existe un tipo de regulación llevada a cabo por el Convenio Colectivo del sector de la construcción que se ha creído conveniente llevar al análisis más profundizado, puesto que dispone de una serie de peculiaridades que es conveniente explicar y entender desde un punto de vista contractual y sobre todo desde el punto de vista del sector de la

<sup>70</sup> Sentencia del TSJ de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1060/2004 de 31 de mayo. AS\2004\1934.

<sup>71</sup> Sentencia del TSJ de Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 711/2004, de 22 de diciembre AS\2004\3466 o la STSJ de Castilla la-Mancha (Sala de lo Social, Sección 1ª) num. 1056/2004 de 13 de julio, JUR\2004\211193.

[https://xpv.uab.cat/maf/app/delivery/offload/.DanaInfo=.aascq3fjpHj1lzAosyu0z2Cw8X3G+get?\\_=1461408521832](https://xpv.uab.cat/maf/app/delivery/offload/.DanaInfo=.aascq3fjpHj1lzAosyu0z2Cw8X3G+get?_=1461408521832) [visitado el 12.04.2016]

construcción, ya que, nos encontramos delante de un sector muy específico y cuyas tareas se pueden realizar mediante “el contrato fijo de obra”, modalidad contractual que establece una serie de diferencias respecto al contrato general de obra o servicio determinado regulado por el art. 15.1 a) ET.

Establecido esto, podemos establecer que el contrato de obra o servicio determinado se encuentra establecido en la *“Regulación de 28 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del sector de la construcción”*<sup>72</sup>. Tal y como veníamos anticipando en este apartado el CC del sector de la construcción en el art. 24 el “Contrato fijo de obra”, el cual tras lo establecido por la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, el cual establece la posibilidad de que la Negociación Colectiva a nivel estatal puede llevar a cabo las adaptaciones que fuesen necesarias en el sector de la construcción respecto al contrato de obra o servicio determinado, regulado en el artículo 15.1 a) ET, es decir, a través de la reforma laboral llevada a cabo se posibilita a la Negociación Colectiva en el sector de la construcción realizar las modificaciones o adaptaciones que fuesen necesaria para regular dicha modalidad contractual en el sector de la construcción.

Por lo tanto partimos de una adaptación en su totalidad del contrato de obra o servicio determinado, regulado en el art. 15.1 a), 15.5 y 49.1 c) del ET del sector de la construcción.

Si vamos al apartado 24.2 del Convenio Colectivo del sector de la construcción este nos dice lo siguiente: *“este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra”*.

En el apartado 24.2, podemos observar la primera de las adaptaciones respecto a lo que nos viene a decir el art. 15.1 a) del ET, puesto que a diferencia de lo que nos dice la Ley, el CC del sector de la construcción, establece que dicha modalidad contractual tendrá la duración que sea necesaria hasta la finalización de la obra que se lleve a cabo, es decir, podemos entender que su duración puede ser superior a la

---

<sup>72</sup> Resolución de 28 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio Colectivo del sector de la construcción. Artículo 24 “Contrato fijo de obra”.

<http://www.boe.es/boe/dias/2012/03/15/pdfs/BOE-A-2012-3725.pdf> [visitado el 16.04.2016]

estipulada por el legislador en el ET, es decir, al estipular que la duración será la necesaria para la realización de la obra, desde un punto de vista objetivo, dicha duración puede ser superior a los tres o cuatro años que marca el Estatuto de los Trabajadores, puesto que se ratifica que el contrato quedará extinguido cuando se finalicen los trabajos, siendo por lo tanto inaplicable los límites temporales que marca el art. 15.1 a) ET y además viene a decir que se mantienen con la modalidad “*de fijos de obra*” independientemente de que se superen los límites ya comentados del 15.1 a) ET,

Si seguimos analizando el CC de la construcción en el art. 24.3, nos dice que cabe la posibilidad de que los trabajadores continúen ejerciendo mediante la condición de fijos de obra, sin que se modifique su contrato, prestando servicios para la misma empresa pero en diferentes centros de trabajo (de la misma provincia donde trabaja) siempre y cuando haya acuerdo entre los diferentes centros de trabajo, durante un periodo máximo de 3 años consecutivos, salvo en aquellos supuestos en que el trabajo realizado en la última obra se amplié durante un periodo superior, en cuyo caso deberá, según lo estipulado en el CC rellenar un documento en el que conste la aceptación por parte del trabajador.

Lo que nos viene a explicar el art. 24.3, es que el trabajador siempre y cuando los centros de trabajo de una empresa (siempre que sean centros de trabajo de la misma provincia) así lo acuerden, el trabajador bajo la modalidad del contrato fijo de obra, podrá acudir a una obra u otra del mismo centro de trabajo para realizar las tareas correspondientes por las cuales ha sido contratado, durante un periodo de tres años consecutivos, es decir, no se puede alargar más allá de los 3 años, excepto que la obra que se esté realizando se prolongue más allá de estos límites, en cuyo caso se aporta a un trabajador un documento el cual debe rellenar y en cual aprueba su conformidad de prolongar su contrato (documento que parece reflejado en el Anexo II del CC de la construcción). En definitiva este límite temporal de tres años solamente es aplicable en los casos en que coincida dicha duración con la finalización de la obra, por lo tanto este límite de tres años solamente va a

determinar la temporalidad de referencia a través del cual se podrá concretar un acuerdo para poder realizar otras tareas en otro centro de trabajo<sup>73</sup>.

Además se continua exponiendo en dicho art. 24.3 CC, que independientemente de que dicha situación se prolongue más allá de los 3 años no se adquiere la condición de indefinido en la empresa, tal y como expone el 15.1 a), así como el 15.5 del ET, ya que en este supuesto no se formalizan dos contratos, es decir, se continua con el carácter de único contrato y por lo tanto no es de aplicación la conversión en indefinido, puesto que aun superando los 24 meses en un periodo de 30, se sigue manteniendo la condición de un único contrato “fijo de obra”.

Se trata, en definitiva, de una sucesión de contratos de obra objetivamente independientes, pero que mediante una especie de “*ficción convencional*” son considerados como un solo contrato.<sup>74</sup>

Si continuamos analizando dicho artículo, podemos observar en el artículo 24.4 sigue reiterando continuamente que todo y que se lleven a cabo tareas en diferentes puestos de trabajo de la misma empresa no será de aplicación lo estipulado en el artículo 15.5 del ET.

Lo que podemos entender con esta regulación del art 24.4 del Convenio del sector de la construcción es contradictorio a la redacción llevada a cabo por art. 22 del mismo convenio, el cual nos dice lo siguiente: *“El ingreso al trabajo (...) será para un puesto de trabajo concreto. Éste viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo”*.

Es decir, mientras que el art. 22 del mismo convenio establece claramente que cualquier modificación de tareas o funciones implica un cambio de puesto de trabajo, el art. 24 del mismo convenio establece contrariamente a lo estipulado en el art. 22, que el hecho de cambiar de centro de trabajo y de funciones aunque se supere la duración máxima para formalizar el contrato fijo de obra no podrá ser de

---

<sup>73</sup> Camps Ruiz, LM. La reforma de la contratación temporal, en AA.VV. La reforma laboral en el Decreto-Ley 10/2010, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, pág. 24.

<sup>74</sup> Cfr. Merino Senovilla, A., Comentarios a la ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la Construcción, Editorial Bomarzo, Albacete, 2006, pág. 28.

aplicación lo estipulado tanto en el art. 15.1 a) como 15.5 ET, es decir, que no será de aplicación la posibilidad de convertir dicho contrato fijo de obra en un contrato fijo de plantilla, aunque se superen los límites marcados por la ley.

Es decir, para no dar lugar a ningún tipo de duda o suspicacia respecto a cualquier impugnación, el art. 24.4 del CC del sector de la construcción deja claro que el hecho de realizar tareas en diferentes centros de trabajo, todo y que establezca el art. 22 del mismo convenio, que constituye un cambio de puesto de trabajo, esto no supone ninguna sucesión de contratos, y por lo tanto al continuar con la misma modalidad contractual que la inicial, no es de aplicación lo estipulado en el art. 15.5 del ET, es decir, el hecho de realizar dos tipos de tareas, en diferentes centros de trabajo superando los límites fijados por la vía del 15.5 ET, no supone la conversión en indefinido puesto que se continua ejerciendo mediante la modalidad contractual inicial.

Por lo tanto debe quedar claro en este sentido que el artículo 24 del convenio, establece que el personal fijo de obra puede prestar servicios en diferentes obras, quedando inaplicable el art. 15.5 ET sobre el encadenamiento de contratos porque el contrato fijo de obra constituye un único contrato, y no estamos delante de dos o más contratos, aunque el trabajador ejerza servicios en diferentes centros de trabajo. En cuanto al art. 24.5 del CC del sector de la construcción vuelve a reiterar que todo y que se lleve a cabo dos o más contratos fijos de obra, con continuidad o sin ella, con la misma empresa o grupos de empresa para diferentes puestos de trabajo que superen el tiempo establecido en el 15.5 del ET, en ningún caso va a generar la modificación de su modalidad contractual en indefinido.

Una vez explicado cómo se formaliza el contrato fijo de obra en el sector de la construcción, el cual como se ha podido apreciar una serie de adaptaciones en comparación al contrato de obra o servicio determinado regulado en el art. 15.1 a) ET, es decir, debido a las peculiaridades que presenta el sector de la construcción, la Negociación Colectiva establece una adaptación del contrato de obra o servicio respecto al denominado contrato fijo de obra.

Al igual que se produjo con la reforma laboral 35/2010, en la cual se modificaba el art. 15.1 a) sobre el contrato de obra o servicio, el V Convenio Colectivo del sector

de la construcción (BOE 15-03-2012) llevaba a cabo una serie de adaptaciones respecto al IV Convenio Colectivo de la Construcción (BOE 17-08-2007)<sup>75</sup>.

En este caso no se lleva a cabo ninguna modificación, sino que se llevan a cabo una serie de adaptaciones y ampliaciones al art. 24 del V Convenio Colectivo de la Construcción respecto a lo que decía el art. 20 del IV Convenio Colectivo del mismo, con el objetivo de adaptar el contrato fijo de obra a las modificaciones llevadas a cabo por la reforma laboral 35/2010.

En este caso podemos analizar que la negociación colectiva quería evitar un posible fraude respecto a la formalización del contrato fijo de obra, estableciendo claramente en el art. 24 del V CC, que independientemente de la duración de la prestación llevada a cabo, es decir, independientemente de que la duración del contrato supere los tres o cuatro años fijados en el ET, el trabajador no adquiere la condición de fijo en la empresa, puesto que se establece que el contrato se formaliza con el fin de llevar a cabo una obra y por tanto, hasta que esta no finalice dicha obra, no se da por finalizada la relación laboral.

Así como también expresa claramente que no será de aplicación lo estipulado en el art. 15.5 del ET respecto al contrato fijo de obra, puesto que el hecho de llevar a cabo diferentes tareas en varias obras de la misma empresa en ninguno de los supuestos generará la condición de fijo en la empresa.

Como bien había argumentado anteriormente, la negociación colectiva quiere evitar con esta nueva redacción que la nueva modificación llevada a cabo por la reforma laboral 35/2010 supusiera que el trabajador adquiriera la condición de fijo por la vía del art. 15.5 ET.

Hasta la reforma laboral 35/2010, podemos valorar o llegar a la conclusión que la práctica general mediante el contrato fijo de obra, era que el trabajador llevara a cabo la realización de varias obras para una misma empresa, y así la jurisprudencia lo entendía, como podemos observar como ejemplo en la STSJ de Baleares de 30-06-2005<sup>76</sup>, en la cual el trabajador venía prestando servicios en varias obras en

---

<sup>75</sup> Resolución de 1 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se inscribe en el registro y publica el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/08/17/pdfs/A35207-35252.pdf> [visitado el 16.04.2016]

<sup>76</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 30-06-2005 (AS 2005/2990).

[https://xpv.uab.cat/maf/app/delivery/offload/.DanaInfo=.aascq3fjpHj1lzAosyu0z2Cw8X3G+get?\\_=1461433123625](https://xpv.uab.cat/maf/app/delivery/offload/.DanaInfo=.aascq3fjpHj1lzAosyu0z2Cw8X3G+get?_=1461433123625) [visitado el 17.04.2016]

centros de trabajo de la misma empresa y así, la jurisprudencia entiende que este no adquiere la condición de fijo pues es válida la temporalidad. No obstante la cuestión aquí es, si el hecho de que la práctica habitual por parte de las empresas de que sin la conformidad del trabajador, este lleve a cabo tareas en diferentes obras a la que inicialmente fue contratado.

Pues bien a este punto cabe decir que la negociación colectiva en cuanto el contrato fijo de obra, tras la ley 35/2010, entendía que en la práctica, tras dicha modificación, limitaba al sector de la construcción las posibilidades de utilizar dicho contrato sin que este no se convirtiera en indefinido, tras la redacción dada en el 15.5 ET.

Es decir, con la nueva redacción dada por el art. 15.5 ET, hacía que el contrato fijo de obra fuese prácticamente inaplicable, ya que con las nuevas adaptaciones establecidas por el art. 15.5 ET, el hecho de que el trabajador adquiriera la condición de indefinido si llevaba a cabo dos o más contratos temporales para el mismo o diferente puesto de trabajo, como bien queda redactado, ponía en duda de si esto suponía un fraude o no, llevar a cabo varias tareas en diferentes obras.

No obstante podemos entender que tras las adaptaciones establecidas por el V CC del sector de la construcción queda claro que el trabajador puede mediante un contrato fijo de obra la posibilidad de prestar servicios en diferentes y sucesivas obras, sin necesidad de que esto genere dudas en cuanto a su conversión en indefinido, es decir, el trabajador no adquiere la condición de fijo puesto que estamos delante de trabajadores que están vinculados a la empresa mediante un único contrato.

No obstante ofrece bastante incertidumbre lo que nos viene a decir el art. 24.5 del V CC de la construcción, puesto que todo y que estamos ante un sector con una serie de peculiaridades, el simple hecho de concertar con el trabajador otro contrato fijo de obra tras la finalización del anterior, es un hecho claro de que nos encontramos con una sucesión de contratos, superando la duración máxima para la conversión en indefinido, es decir, es aquí donde la jurisprudencia debe determinar cada caso concreto, puesto que para formalizar esta sucesión de contratos es imprescindible que este correctamente documentado, así como el consentimiento del trabajador. Si no hay consentimiento del trabajador y no está correctamente documentado, la jurisprudencia puede entender que dicha relación laboral es

indefinida al faltar ciertos requisitos para formalizar el contrato sin necesidad de que haya fraude de ley, salvo que las funciones a llevar a cabo sean de carácter permanente<sup>77</sup>.

La conclusión a la que podemos llegar es que a través de la negociación colectiva, han llevado a cabo una adaptación del contrato de obra o servicio de tal forma que no es necesario formalizar un nuevo contrato para esta modalidad, en los supuestos en que al finalizar la obra en la que el trabajador ha venido prestando sus servicios, el empresario tiene la posibilidad de poder ofrecer otro puesto que tal y como viene admitiendo la doctrina judicial justificaría concretar un nuevo contrato de obra o servicio determinado<sup>78</sup>.

Si analizamos la Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de junio de 2005 (Sala 4ª) esta entiende que es válido el establecer la modalidad de fijo de obra y que el trabajador vaya ejerciendo en diferentes centros de trabajo aunque no haya acuerdo expreso, es decir, el trabajador no había dado su aprobación a la empresa para que fuera realizando tareas en diferentes centros de trabajo.

No obstante el TS entiende que es válido puesto que así lo establecía en una de las cláusulas de su contrato, es decir, el TS entiende que una vez ha finalizado su contrato sería válido celebrar otro contrato con la misma empresa si el objetivo de esta es diferente al anterior y las tareas a realizar tienen la suficiente autonomía y sustantividad propia.

Desde otro punto de vista también podemos entender que el contrato fijo de obra debe respetar la normativa legal, es decir, que la actividad a llevar a cabo tenga autonomía y sustantividad propia, así como que haya acuerdo expreso entre el trabajador y la empresa, puesto que el hecho de que la empresa obligue al trabajador a realizar diferentes tareas en varios centros por el simple hecho de imponer al trabajador una cláusula en el momento de contratación genera una desigualdad entre las partes<sup>79</sup>.

---

<sup>77</sup> NICOLÁS, “El Fraude de Ley en la Contratación Temporal. Obras de construcción a través del contrato fijo de obra: la dudosa aplicación del nuevo art. 15.5. Cit., pág. 129-136.

<sup>78</sup> Sempere Navarro, A.V., Contratación como fijo de obra para varias edificaciones indeterminadas.

<sup>79</sup> SÁNCHEZ-MIGALLÓN, Rubén. La validez del contrato fijo de obra en el sector de la construcción. Actualidad Jurídica Aranzadi num. 702/2006 parte Comentario. Editorial Aranzadi, SA, Pamplona, 2006.

Analizando lo que nos viene a decir la jurisprudencia, podemos apreciar que existen interpretaciones las cuales analizan el aspecto que se ha venido hablando en este apartado, es decir, sobre si el hecho de realizar diferentes obras en diferentes centros de trabajo mediante la modalidad contractual “fijo de obra” implicaría o no la conversión en indefinido por la vía del art 15. 5 ET.

En este sentido nos habla la STS de 15 de junio de 2011<sup>80</sup>, la cual estamos ante un trabajador que venía prestando servicios bajo la modalidad contractual de fijo de obra en empresas pertenecientes al mismo grupo empresarial la cual sumando todos los contratos formalizados superaba los límites marcados por el art. 15.5 ET, no obstante el tribunal llega a la conclusión y en vista a la normativa que estaba presente en ese momento que no era otra que la dictada por la ley 43/2006 (ley anterior a la reforma laboral 35/2010), que todos los contratos celebrados nunca venía ejerciendo para el mismo puesto de trabajo ya que se trataban de diferentes obras.

También apreciamos la misma resolución en la STS de 30 de abril 2013<sup>81</sup>, la cual el trabajador a pesar de venir ejerciendo bajo la modalidad contractual de fijo de obra en varios centros de trabajo de manera sucesiva, y de que inicialmente el tribunal entendiera que había superado los límites marcados por el art 15.5 ET, resuelve que al venir prestando servicios en centros de trabajo en distintos lugares en base a la ley 43/2006 entiende que no se trata del mismo puesto de trabajo y por tanto no supera los límites marcados por la vía del art. 15.5 ET.

Por otra parte nos encontramos con la STSJ de Galicia de 30 de noviembre de 2015<sup>82</sup>, la cual entiende que la empresa ha utilizado el contrato fijo de obra de manera fraudulenta puesto que no cumple lo establecido en el art 15.1 a) ET, ya que el trabajador iba prestando servicios en varias obras según las necesidades de la empresa y no de la obra, es decir, venía prestando de manera indistinta en una obra u otra y no de manera sucesiva, por lo tanto el tribunal entiende que incumple la

---

<sup>80</sup> Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 15 de junio 2011. RJ\2012\146. [visitado el 1.05.2016]

<sup>81</sup> Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 30 de abril 2013. RJ\2013\5342. [Visitado el 1.05.2016]

<sup>82</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 6675/2015 de 30 de noviembre. JUR\2016\5216. [visitado el 1.05.2016]

naturaleza del contrato de obra, ya que además no se justifica en el contrato con claridad el objeto de este.

## 8. CONCLUSIONES

Tras finalizar dicho trabajo podemos llegar a unas conclusiones respecto a la formalización del contrato de obra o servicio determinado.

En primer lugar tras analizar profundamente la temática respecto a la duración máxima estipulada de este tipo de contrato, el cual una vez transcurrido el tiempo máximo de duración se adquiere la condición de fijo en la empresa, todo y que la jurisprudencia entiende que independientemente de que la obra no haya finalizado al superar los plazos, el trabajador adquiere la condición de fijo en la empresa, puesto que la jurisprudencia puede entender que superar estos plazos hacen que realmente dicho trabajo sea de carácter fijo, mi opinión al respecto es contraria a esto, y se llega a esta conclusión por mi parte en el sentido de que el contrato de obra o servicio determinado queda desnaturalizado, puesto que el objetivo y fin principal de dicha modalidad contractual es la de llevar a cabo tareas que no son propias de la actividad normal de la empresa y que por sus peculiaridades es lógico que se lleven a cabo mediante esta modalidad contractual, por ello nos podemos encontrar con muchas actividades que cumplen con objetividad lo estipulado por el art. 15.1 a) ET y que por circunstancias tengan una duración superior a los tres años, lo cual sería lógico pensar que este no debería de convertirse en indefinido puesto que la obra no ha finalizado, no obstante a esta conclusión a la que se llega por mi parte, también podemos llegar a la conclusión en vista del trabajo realizado que existen muchas actividades que no cumplen lo estipulado por la ley, es decir, ya sea porque se trata de una actividad que no presenta autonomía o sustantividad propia, o bien porqué anterior a la reforma las empresas hacían un uso abusivo de esta modalidad contractual con el fin de evitar la contratación indefinida.

Es decir, siguiendo con la idea anterior, otra de las conclusiones claras a las que se ha podido llegar, es que los cambios que se llevaron a cabo con la reforma laboral de 2010, respecto al contrato de obra o servicio determinado, tenía como principal objetivo reducir el uso por parte de las empresas de este tipo de contrataciones, y así posibilitar el aumento de la contratación indefinida, sin embargo queda bastante claro que dicho objetivo marcado por el gobierno no conseguía sus frutos, ya que

lo que generaba era más contratación temporal, si nos centramos en el análisis realizado, puesto que al final las empresas continúan usando este tipo de contratos pero evitando llegar a superar el periodo fijado por la ley y de paso evitar la contratación indefinida.

En cuanto a otro de los objetivos que se pretendía resolver al inicio de la investigación, era el poder identificar el papel que juega la negociación colectiva respecto a dicha modalidad contractual, pues bien en este sentido podemos llegar a la conclusión de que la negociación colectiva únicamente lleva a cabo pequeñas modificaciones, puesto que una vez observado varios convenios colectivos, en su gran mayoría estos a pesar de tener margen para llevar a cabo una ampliación de un año más respecto a lo que dice la Ley, la mayoría de los convenios colectivos regulan dicha modalidad contractual en las mismas condiciones que lo que estipula la Ley. Lo más apreciable realmente sería el hecho de que, anteriormente a la reforma, se daba margen a los convenios colectivos de empresa para modificar este tipo de contratos, sin embargo, con la llegada de la reforma laboral 35/2010, únicamente se daba margen a la negociación colectiva para llevar a cabo ampliaciones a los convenios colectivos de sector de ámbito superior o inferior, pero en este caso no a las empresas, entendiéndolo así para evitar que se pudiese competir entre las empresas de un mismo sector para ver quien tenía mejores condiciones.

Además, siguiendo con el punto anterior, me ha sorprendido observar como también existen varios convenios colectivos, los cuales no hacen mención alguna respecto a dicha modalidad contractual. A esto debe de entenderse que no se regula por considerar que dichos sectores no tienen o no realizan actividades con autonomía y sustantividad propia.

También debemos destacar la regulación que se lleva a cabo en las Administraciones Públicas y en el sector de la construcción, los cuales presentan una regulación diferente en cuanto a la duración y características de uso, de dicha modalidad contractual, debido sobre todo a que nos encontramos con sectores cuyo uso, como es el caso del sector de la construcción tiene una regulación específica, establecida así en la legislación y en el caso de las Administraciones Públicas por tener una regulación diferente a la estipulada en el Estatuto de los Trabajadores.

Otro de los aspectos destacados de dicho análisis, es que se ha podido observar como existen varios sectores de trabajo los cuales, hay una gran complejidad en cuanto al uso del contrato de obra o servicio, es decir, si nos centramos en los sectores de trabajo estudiados como ahora, el sector de la enseñanza, limpieza de edificios y locales o el propio sector de la construcción, nos encontramos con mucha ambigüedad respecto a la formalización de esta modalidad contractual, puesto que muchas veces las empresas utilizan esta modalidad contractual sin tener claro sus características, es decir, que es utilizado de manera fraudulenta para evitar la contratación indefinida y en otros supuestos nos encontramos con el gran desconocimiento de las empresas para formalizar el contrato más adecuado.

En definitiva una vez realizado este análisis del contrato de obra o servicio determinado mi reflexión final sería que nos encontramos delante de uno los contratos con mayor complejidad en cuanto a su concertación, así como también podemos observar en vista de lo estudiado que se trata de una modalidad contractual usada de manera inadecuada y en ocasiones llevada a cabo en fraude de ley por parte de las empresas, ya que muchas empresas desde el desconocimiento a este tipo de contratos lo utilizan cuando realmente la actividad que se va a llevar a cabo no tiene autonomía ni sustantividad propia o en otros supuestos se contrata a personal mediante esta modalidad pero realmente lo que llevan a cabo es actividad normal de la empresa lo que genera incongruencia y en definitiva un mal uso de este.

## 9. BIBLIOGRAFÍA y WEBGRAFÍA

1. Aguilera Izquierdo, R. El principio de <<causalidad>> en la contratación temporal. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, 33, 99-122.

[http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/33/estudio5.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/33/estudio5.pdf) [en línea]

2. De Castro Mejuto, L. (2009). Criterios Jurisprudenciales sobre el contrato de obra o servicio determinado y su valoración.

[http://ruc.udc.es/xmlui/bitstream/handle/2183/7535/AD\\_13\\_art\\_4.pdf?sequence=1](http://ruc.udc.es/xmlui/bitstream/handle/2183/7535/AD_13_art_4.pdf?sequence=1) [en línea]

3. De la Puebla, A. (2014). Contratas y contratos de obra o servicio determinado, una relación complicada. Análisis de la cuestión a partir de la STS de 16 de julio de

2014 (R 1777/2013). Revista de Información Laboral. Aranzadi Bibliotecas. BIB\2014\4095.

4. Gárate Castro, J. (2011). La modificación del régimen jurídico de la contratación laboral por Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Actualidad Laboral, Nº, Sección Estudios, Editorial LA LEY. La ley digital 360.

5. García-Perrote, I; Mercader, J. (2014). La doctrina de la “tipicidad prioritaria” y su aplicación práctica: contratos temporales para obra o servicio, reducción del volumen de la contrata y despido objetivo. Valladolid, Aranzadi Bibliotecas. BIB\2014\4099.

6. García-Perrote, I; Mercader Uguina, J. (2010). La reforma del mercado de trabajo. Ley 35/2010, de 17 de septiembre. Valladolid, 1ª Edición, Editorial LEX NOVA S.A.U. Pág. 46-62.  
ISBN. 978-84-9898-262-6.

7. Gualda Alcalá, F. (2010). Estudios de Doctrina Judicial IV – Gabinete de Estudios Jurídicos CCOO. La causa del contrato de obra o servicio determinado: caracterización legal y práctica judicial. Editorial Bomarza, S.L. 1ª Edición.  
ISBN. 978-84-96721-98-2.

8. Iglesias Cabero, M. (2014). Contratos para obra o servicio determinado. La falta de precisión en la identificación de la obra constituye la relación en indefinida. Actualidad Laboral, Nº 12, sección sentencias ejemplares. Editorial LA LEY. La ley digital360.

<https://xpv.uab.cat/content/,DanaInfo=.albnh2ionq2kwLyo0uDRxA+Busqueda.aspx> [en línea]

9. Monereo Pérez, J. (2015). Manual de derecho del trabajo. Granada, 13ª Edición. Biblioteca Comares de ciencia jurídica.  
ISBN. 978-84-90453-18-6.

10. Moreno Gené, J. (2011). Las reformas laborales del 2010. La duración del contrato para obra o servicio determinado tras la reforma laboral del 2010. XXII Jornades Catalanes de dret social.

[file:///C:/Users/usuario/Downloads/durada%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/durada%20(5).pdf) [en línea]

11. Nicolás Bernad, J. (2008). El Fraude de Ley en la Contratación Temporal y su Incidencia en el Contrato de Trabajo para Obra o Servicio Determinado. Navarra, 1ª Edición, Editorial Aranzadi, SA.

ISBN. 978-84-8355-915-4.

12. Pérez de los Cobos Orihuel, F; Aguilera Izquierdo, R; Thibault Aranda, J; Cristóbal Roncero, R; García Quiñones, J. Contratación temporal, empresas de trabajo temporal y subcontratación en la negociación colectiva. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. *Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Serie Relaciones Laborales, núm. 94. Pág. 47-86.

[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/descargas/EstudioContratacionTemporal\\_CCNCC\\_MTIN.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/EstudioContratacionTemporal_CCNCC_MTIN.pdf) [en línea]

13. Sánchez-Migallón, R. (2006). La validez del contrato fijo de obra en el sector de la construcción. Editorial Aranzadi, SA, Pamplona.

[https://xpv.uab.cat/maf/app/delivery/offload/,DanaInfo=.aascq3fjpHj1lzAosyu0z2Cw8X3G+get?\\_=1462622125485](https://xpv.uab.cat/maf/app/delivery/offload/,DanaInfo=.aascq3fjpHj1lzAosyu0z2Cw8X3G+get?_=1462622125485) [en línea]

14. Vicente Palacio, A. (1999). El contrato fijo de obra en el sector de la construcción: sobre la previsión convencional de destinar al trabajador a obras distintas de las inicialmente contratadas dentro de la misma provincia y por una duración máxima de tres años consecutivos. *Revista doctrinal Aranzadi Social*. Editorial Aranzadi, SA, Pamplona, 1999.

[https://xpv.uab.cat/maf/app/delivery/offload/,DanaInfo=.aascq3fjpHj1lzAosyu0z2Cw8X3G+get?\\_=1462621809829](https://xpv.uab.cat/maf/app/delivery/offload/,DanaInfo=.aascq3fjpHj1lzAosyu0z2Cw8X3G+get?_=1462621809829) [en línea]

## 10. LEYES CONSULTADAS

1. Real Decreto Legislativo 1/1995. De 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

2. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

3. Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y

el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

4. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

## 11. SENTENCIAS CONSULTADAS

1. Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 30 abril 2013. RJ\2013\5342.

2. Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 15 junio 2011. RJ\2012\146.

3. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 182/2015 de 6 febrero. AS\2015\447.

4. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 834/2015 de 16 febrero. JUR\2015\69865.

5. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 527/2015 de 29 junio. JUR\2016\32760.

6. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 1670/2015 de 18 de junio. JUR\2015\212586.

7. Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 6675/2015 de 30 noviembre. JUR\2016\5216.

8. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 4ª) Sentencia num. 1053/2014 de 19 diciembre AS\2015\496.

9. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 2508/2012 de 23 octubre. AS\2014\1251.

10. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 896/2010 de 30 marzo. AS\2010\2532.

## 12. CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS

1. V Convenio Colectivo del Sector de la Construcción. Artículo 22-24. (BOE 15 de marzo de 2012).

2. IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011. Artículo 20. (BOE 17 agosto 2007).

3. Convenio Colectivo del sector de comercio e industria de confitería, pastelería, bollería, repostería, heladería y platos cocinados de la Comunidad de Madrid. Art. 7 (Años 2012/2014).
4. Convenio Colectivo del sector de aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas de la provincia de Sevilla, años 2013-2017. Art 20.
5. Convenio Colectivo del sector del mueble, suscrito por la Asociación de empresarios de comercio de muebles, CCOO y UGT. Resolución de 20 de mayo de 2013 (código núm. 28000755011982). Art. 15-18.
6. Convenio Colectivo de la pequeña y mediana Industria del Metal de la provincia de Cádiz, para los años 2010-2011 (vigente hasta el 27/12/2013).
7. Convenio Colectivo del sector de fábricas de pan, suscrito por la comisión negociadora. Resolución de 14 de marzo de 2012.
8. Convenio Colectivo de la Empresa Radio Popular, S.A., COPE y sus trabajadores. Resolución de 21 de diciembre para el año 2011. Art. 9.
9. XIII Convenio Colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación. (BOE 21 de julio de 2012).
10. VI Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. (BOE 17 agosto de 2013).
11. Convenio Colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2010-2013. Artículo 32. (BOE 23 de mayo 2013).
12. Convenio Colectivo de trabajo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Barcelona para el año 2004. Artículo 29 (Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya 23 de julio 2004).