

LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN FRAUDE DE LEY

INTRODUCCIÓN

Los contratos de trabajo pueden ser por tiempo indefinido o por una duración determinada. Vienen regulados en *el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores* y en *el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada*.

Cuando los contratos sean celebrados por una duración determinada, dependiendo de las causas de la contratación y como norma general, podrán ser por obra o servicio determinado, eventual por las circunstancias de la producción o de interinidad. Cada tipo de estos contratos deben de ser utilizados para unos supuestos concretos, teniendo además unas características específicas, aunque también tienen unos rasgos en común que vamos a ver a continuación.

A. CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Contrato.

Este tipo de contrato se usa para contratar a trabajadores/as para realizar tareas temporales que suelen tener una cierta autonomía en relación con las tareas habituales de la empresa. El contrato debe formalizarse por escrito y reflejar el carácter temporal del mismo. Tiene que especificar con precisión la obra o servicio para la que fue contratado.

Por lo tanto, será ilegal el contrato de obra o servicio determinado cuando la persona contratada realice habitualmente otro trabajo del que figura en el contrato, como que la obra o servicio sea distinta a la fijada en el contrato. Esto no significa que esporádicamente se puedan realizar otras tareas distintas de las que se reflejan en el contrato, siempre y cuando la mayoría del tiempo de trabajo se dedique a la actividad para la que se contrató.

También serán ilegales los contratos de obra o servicio determinado cuando no consten por escrito, o no exista suficiente concreción con la obra o servicio a realizar. En caso de que el convenio colectivo identifique las tareas que deban cubrirse con contratos de obra o servicio determinado, estos deberán ajustarse a lo que este establecido en el convenio.

Como norma general, no se podrán utilizar este tipo de contratos para trabajos que se hacen periódicamente dentro del ciclo productivo habitual de la empresa.

Las personas contratadas con contrato para obra o servicio determinado tendrán los mismos derechos que las contratadas con contrato indefinido.

Duración.

La duración máxima de estos contratos será de 3 años (36 meses), pudiéndose ampliar por convenio colectivo hasta 12 meses más. Además, el/la trabajador/a no podrá ser contratado en un periodo de 30 meses por más de 24 (consecutivos o no) para un mismo o diferente puesto de trabajo con dos o más contratos de duración determinada con la misma empresa, con la ETT o empresa principal. Los contratos que no respeten dichos plazos se considerarán celebrados en fraude de ley.

La duración de estos contratos viene determinada por el tiempo que dura la obra o servicio para la que fue contratado/a el/la trabajador/a, por lo que no se podrá rescindir el contrato hasta que no se haya finalizado dicha obra o servicio. Además, si en el contrato viene fijada una fecha concreta para la finalización del contrato, esta ha de entenderse como meramente orientativa, ya que lo que realmente marcará la finalización del contrato no será la fecha indicada en el contrato sino la duración de la obra o servicio para la que fue contratado. Serán considerados contratos en fraude de ley tanto los finalizados antes de que se termine la obra o servicio, como aquellos en los que se siga trabajado en la misma empresa una vez terminada ya la obra o servicio, salvo excepciones. Por ejemplo, una de las excepciones más habituales es la finalización paulatina de la obra o servicio o bien de los trabajos concretos que desempeña el/la trabajador/a, con lo que pudiera darse el caso de que sin haber finalizado en su totalidad la obra o servicio origen del contrato, la finalización del mismo no constituya necesariamente fraude de ley.

Extinción.

El contrato se extingue cuando se termina la obra o servicio, previo aviso por escrito o de palabra siempre que se acredite su recepción, y en los contratos de más de 1 año de duración el preaviso debe hacerse con 15 días de antelación o según los días que marque el convenio de aplicación. El incumplimiento de este plazo da lugar a una indemnización igual a los días de salario que la empresa no haya cumplido de dicho plazo.

Al terminar el contrato el/la trabajador/a tiene derecho a una indemnización de un número determinado de días de salario por cada año trabajado en función de la fecha en que se firmó el contrato.

<u>Fecha de firma del contrato</u>	<u>Días de salario por cada año trabajado</u>
Del 4-3-2001 al 31-12-2011	8
2012	9
2013	10
2014	11
2015	12

B. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Contrato.

Este tipo de contrato se usa para atender aumentos de la producción normal de la empresa, tales como por ejemplo acumulación de tareas o exceso de pedidos, debido a exigencias circunstanciales del mercado. Desde la firma del contrato se sabe la fecha en que finalizará. Estos aumentos de producción que justifican la celebración de este tipo de contratos deben de ser excepcionales o transitorios. Si este tipo de contrato se usa para cubrir un trabajo habitual y permanente en la empresa, este contrato será ilegal.

El contrato debe especificar claramente la causa y la duración de este. No obstante, si la causa no estuviera claramente detallada en el contrato, pero la realidad de la tarea que se hace corresponde con el uso de un contrato eventual por circunstancias de la producción, esta situación no convertiría el contrato en ilegal necesariamente.

La apertura de un nuevo centro de trabajo no justifica el uso de un contrato eventual por circunstancias de producción.

Duración.

La duración máxima de este tipo de contratos será de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses, contados a partir del momento del que se produzca la causa que justifica la contratación. Por convenio colectivo se puede pactar una duración mayor dentro de un periodo máximo, que no podrá exceder en ningún caso los 18 meses, sin superar 3/4 del período de referencia establecido, ni como máximo 12 meses.

Serán ilegales los contratos de los/as trabajadores/as que en 30 meses hubieran estado contratados/as por un plazo superior a 24 meses (consecutivos o no), para un mismo o diferente puesto de trabajo con dos o más contratos de duración determinada con la misma empresa o grupo de empresas, con la ETT o empresa principal.

Si el contrato es celebrado por una duración menor de 6 meses, solo se podrá prorrogar una vez hasta la duración máxima legal o que se establezca por convenio colectivo. No se amplía la duración del contrato en los casos que se suspenda por baja, maternidad, excedencia...

La duración de este tipo de contratos se concreta desde el momento de su firma.

Extinción.

El contrato finaliza cuando acaba el plazo pactado previa denuncia por cualquiera de las partes, aunque la causa por la que se celebró el contrato haya terminado antes de la fecha pactada para la finalización del contrato.

Se entiende prorrogado hasta a la duración máxima legal cuando no hubiera una denuncia expresa y el trabajador continúa prestando los servicios y permanece la causa. El contrato es ilegal cuando terminado la duración máxima legal, sin haber denuncia expresa del contrato por ninguna de las partes, continúa prestando los servicios en la empresa.

Al terminar el contrato el/la trabajador/a tiene derecho a una indemnización de un número determinado de días de salario por cada año trabajado en función de la fecha en que se firmó el contrato.

<u>Fecha de firma del contrato</u>	<u>Días de salario por cada año trabajado</u>
Del 4-3-2001 al 31-12-2011	8
2012	9
2013	10
2014	11
2015	12

C. CONTRATO DE INTERINIDAD

Contrato.

Este tipo de contratos se usan para sustituir a un/a trabajador/a de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo.

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

Este contrato puede usarse para sustituir a trabajadores/as en situación de excedencia, maternidad, riesgo por embarazo, paternidad, en incapacidad temporal, en descansos o vacaciones o permisos siempre y cuando lo contemple el convenio colectivo de aplicación...

Duración.

La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador/a sustituido/a con derecho a la reserva del puesto de trabajo. Si el/la trabajador/a sigue prestando los servicios en la empresa una vez que el/la trabajador/a

sustituido/a se haya reincorporado a puesto de trabajo, se consideraría como norma general que el contrato de interinidad está en fraude de ley, salvo excepciones.

Extinción.

El contrato se extingue por la incorporación del trabajador/a sustituido/a, cuando venza el plazo para su reincorporación o cuando se extinga la causa que provocó la reserva del puesto de trabajo.

La finalización de este tipo de contrato no genera al trabajador/a ninguna indemnización.

Llegado a su término, si no hubiera denuncia expresa por ninguna de las partes y el/la trabajador/a continúa prestando los servicios, el contrato sería considerado en fraude de ley.

CUADRO RESUMEN

<u>Obra determinada</u>	<u>Eventual</u>	<u>Interinidad</u>
Debe formalizarse por escrito.	Debe formalizarse por escrito si es a tiempo parcial y de más de 4 meses de duración.	Debe formalizarse por escrito.
Se extinguirá por la realización de la obra o servicio objeto del contrato.	Se extinguirá por la expiración del tiempo convenido.	Se extinguirá por la reincorporación del trabajador/a sustituido/a.
Duración de 3 años, ampliable 12 meses más por convenio colectivo.	Duración de 6 meses pudiéndose ampliar a 12 meses por convenio colectivo.	Duración igual al tiempo que dure la excedencia del trabajador/a sustituido.
Contratos de más de 1 año, preaviso de 15 días a la finalización del contrato.	No pueden durar más de 12 meses.	No hay preaviso de extinción.
La indemnización por finalización de contratos será de 12 días por año trabajado.		No hay indemnización a su extinción.
No podrán ser contratados dentro de un periodo de 30 meses por 24 meses (consecutivos o no), mediante dos o más contratos de obra o servicio y/o eventual por circunstancias de la producción para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa, grupo de empresa o ETT.		
El contrato en fraude de ley convierte el contrato en indefinido a jornada completa.		
Podrán celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.		

LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD

La garantía de indemnidad impide que la empresa, por haber ejercido el/la trabajador/a el derecho a reclamar sus derechos, pueda tomar medidas intencionadas que supongan represalias en el ámbito de las relaciones laborales (despidos, sanciones, cambios de puesto o traslados que supongan “un castigo”, etc.).

En consecuencia son nulos los actos de la empresa que puedan suponer represalia y que, por tanto, vulneran la garantía de indemnidad. Para ello, basta constatar la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico de la empresa y la reclamación de derechos por parte del trabajador/a.

Ante los indicios que pueda aportar el/la trabajador/a, es la empresa quien tiene la carga de acreditar que no existe relación entre la reclamación del trabajador/a y la medida adoptada por la empresa.

La extinción del contrato temporal pudiera ser nula si se produce con vulneración de derechos fundamentales, aunque formalmente el cese se haya vinculado a la expiración del plazo marcado o al cumplimiento de la condición resolutoria pactada.

No obstante, habrá que analizar individualmente cada caso en concreto, dada la variedad de medidas y casuística que se pueden dar.