

Tipología de contratos de trabajo de naturaleza temporal y su causalidad contractual

24 de agosto de 2011.

1. CLASES DE CONTRATO SEGÚN SU DURACIÓN

En Derecho del Trabajo, el tiempo es un factor esencial, incide en cuanto a la duración del contrato y en cuanto a la jornada. Según la **duración** los contratos de trabajo se clasifican en indefinidos o fijos y temporales o de duración determinada. Según la **jornada** se clasifican en contratos a tiempo completo y contratos a tiempo parcial.

1.1. CRITERIOS Y PAUTAS DE REGULACIÓN

La duración del contrato tiene especial trascendencia para las partes contratantes y suele reflejar sus distintos intereses. Lo normal es que el trabajador prefiera la contratación por tiempo indefinido, ya que le proporciona estabilidad en el empleo y que el empresario prefiera la contratación temporal, sobre todo porque le facilita la ruptura del vínculo laboral con más facilidad.

La normativa laboral tiende a la estabilidad. En España los contratos temporales han de estar justificados (deben tener una causa para su celebración, salvo excepciones).

En el **art. 15 ET** desarrollado por el **RD 2720/1998, de 18 de diciembre** y reformado por las Leyes 12/2001, 43/2006 y 35/2010 se establecen 5 tipos de contratos temporales (nos centraremos dada nuestra actividad principal, ETT en los tres primeros que son los que podemos aplicar en nuestro negocio):

1. Por obra o servicio determinado
2. Contrato eventual por circunstancias de la producción
3. De interinidad.
4. Formativos (de prácticas y de formación)
5. Fijos de carácter discontinuos

1.2. LAS FÓRMULAS DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

La tipología de los contratos temporales puede ser muy variada.

La fórmula más directa, contemplada en el art 1156 del C. Civil y en el art. 49.1c) del ET, es fijar una fecha de finalización (1 mes, 3, 6, etc). Una vez llegado el plazo, se extingue la relación laboral.

Desde el principio se sabe con certeza que termina y cuándo termina, "certus an, certus quando".

Ejemplos de estos contratos son los contratos en prácticas, contratos para la formación, el contrato eventual, etc.

Otra fórmula proviene del art. 1125 del CC y se está determinando de forma indirecta la duración del contrato. Se hace depender la terminación de un hecho cierto, pero que no se sabe cuándo se producirá, "certus an, incertus quando". Como ejemplo típico tenemos el contrato de obra o servicio determinado. Que durará lo que dure la obra o el servicio de referencia.

Una tercera vía para dar temporalidad a los contratos es incluir una condición resolutoria (artículos 1113 y ss del CC) como acontecimiento futuro objetivamente incierto del cual se hace depender la extinción del contrato. Las condiciones serán válidas si no son ilegales o contrarias a la ley o las buenas costumbres. No puede dejarse al albedrío de una de las partes. En este caso no habrá certeza ni sobre la fecha de conclusión del contrato, ni sobre el hecho mismo de su extinción y la fórmula sería "incertus an, incertus quando". Como ejemplo, tenemos el contrato de interinidad en algunos supuestos.

Las fórmulas más habituales son las dos primeras, no obstante, la tercera también se puede dar al amparo del art. 49,1.b), que permite la extinción del contrato de trabajo por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

1.3. LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD Y EL PRINCIPIO DE CAUSALIDAD EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

El art. 15 del ET permite que los contratos “se puedan concertar por tiempo indefinido o por duración determinada”. Por tanto, no existe presunción legal de considerar los contratos indefinidos, siendo la voluntad de las partes, basada en la autonomía de la voluntad, la que determina el carácter de contrato. Sin embargo, para que sean temporales tienen que tener una causa justificada, es decir, debe darse el principio de causalidad.

Existen varias reglas que son favorables al carácter indefinido del contrato:

- **Art. 8.2 del ET** presume indefinidos los contratos que no cumplan con la exigencia de forma escrita cuando así lo exija una disposición legal y en todo caso los citados en dicho precepto, salvo prueba en contrario que acredite la temporalidad (presunción iuris tantum).
- **Art. 15.1.a) del ET** establece que será indefinido aquel contrato de obra y servicio cuya duración exceda de tres años (de cuatro si así lo prevé el Convenio colectivo aplicable)
- **Art. 15.2 del ET**, donde también se presumen indefinidos los contratos que no cumplan la exigencia de alta en la Seguridad Social cuando se hayan celebrado por un periodo igual o superior al periodo de prueba. Admite prueba en contrario (iuris tantum).
- **Art. 15.3 del ET** establece que se presumen indefinidos los contratos temporales celebrados en fraude de ley. No se admite prueba en contrario (presunción iuris et de iure). No obstante la equivocación de modalidad contractual entre contratos temporales siempre que exista una causa temporal cierta no sitúa al contrato en fraude de ley.
- **Art. 15.5 del ET** establece que 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.
- **Art. 49.1.c) del ET** presume indefinidos, admitiendo prueba en contrario (iuris tantum), los contratos temporales que se extingan sin denuncia, una vez haya finalizado la duración máxima prevista legal o convencionalmente. En caso de que se hayan celebrado por una duración inicial inferior a la máxima prevista en la ley o en el convenio colectivo, y no exista denuncia se prorrogarán tácitamente hasta la misma.

1.3.1. CARÁCTER CAUSAL DE LA CONTRATACIÓN POR TIEMPO DETERMINADO

El ET tácitamente dispone que para celebrar un contrato por tiempo determinado debe existir una causa. A primera vista, sólo son posibles los casos descritos en el art. 15, pero existen otros contratos temporales como son los formativos, los de relevo, las normas de extranjeros que prevén situaciones de estancia temporal y permisos de trabajo de carácter temporal, y todos aquellos con cláusula o condición resolutoria para su extinción.

El art. 49.1.b) establece la extinción mediante cláusula resolutoria, con lo que implícitamente da libertad para contratar, con causa justificada, por un tiempo determinado.

2. CLASES DE CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA

2.1. CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Viene regulado en el **art. 15.1,a) ET** desarrollado reglamentariamente por el **R.D. 2720/1998 de 18 de diciembre. Presenta las siguientes características:**

- Es el más antiguo y de mayor tradición, proveniente del contrato de arrendamiento de servicios civil.
- El objeto es la realización de una obra o servicio determinado que tenga autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. Los convenios colectivos suelen delimitar las obras que tienen autonomía y sustantividad propias.
- La duración ha de ser incierta.
- Hay que especificar e identificar con claridad y precisión la obra para la que se contrata (art. 2 del RD 2720/1998).
- El trabajador no puede ser contratado mediante este contrato para cualquier tipo de tarea, pues en ese caso estaríamos ante un fraude de ley.
- El contrato se extinguirá cuando se termine la obra o servicio. En la reforma de 1997 se posibilita la inclusión de un término pero sólo con carácter orientativo, puesto que no vincula a las partes. La extinción se produce cuando finalice la obra o servicio, previa denuncia que puede ser oral o escrita y no requiere forma expresa. Para contratos con duración superior a un año es obligatorio el preaviso. A la finalización del contrato está prevista una indemnización de ocho días de salario por año de servicio, que en el caso de las ETTs es de 12 días de salario por año de servicio (art 11.2 Ley 14/1194 de ETTs).

Este supuesto contractual es para aquellos casos en que se trate de realizar una OBRA o SERVICIO, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es de duración incierta. Es necesario que conste con claridad y precisión la obra o servicio de referencia. La omisión ocasiona la conversión en indefinido. El contrato debe durar el tiempo necesario para la realización de la obra o servicios encargado.

Desde el 18/06/2010 con la Ley de Reforma Laboral 35/2010 todos los contratos de obra celebrados con posterioridad al 18/06/2010 tendrán una duración máxima de 3 años, transcurrido dicho periodo el trabajador será indefinido.

Si el contrato es INFERIOR A SIETE DÍAS, se producirá un incremento del 36 % sobre el tipo de contingencias comunes, que es un 23,60%.

Código de contrato: A tiempo completo A tiempo parcial 401 501 Si el Convenio Colectivo aplicable a la empresa usuaria describe los supuestos susceptibles de ser cubiertos mediante contrato de obra o servicio, nosotros en la ETT podemos utilizarlos. Hasta que no finalice la obra o servicio, no se puede finalizar el contrato, con lo cual, no se puede ir abriendo y cerrando contratos a un trabajador por la misma obra o servicio. Si dentro de diversos contratos de obra se definieran diferentes causas de subobras o subservicios podría darse la posibilidad de rescindir diversos contratos con la misma causa de obra en función de cuando terminara la causa de cada una de las subobras/subservicios.

Si se destina a un trabajador para realizar una obra distinta a la que se le contrato el contrato se considera en fraude de ley,

EJEMPLOS DE MOTIVOS DE OBRA Y SERVICIO

Motivos a título enunciativo:

- Proyecto automatización, siempre que trabaje en ese proyecto.
- Otros proyectos.
- Puesta en marcha de proyecto, siempre que trabaje en el mismo.
- Cambio aplicaciones y/o equipos informáticos. Debe trabajar en el cambio ya que si lo hace "en las consecuencias" se consideraría acumulación de tareas
- Remodelación locales
- Estudio de plantillas.
- Análisis puestos de trabajo para readaptación plantilla.
- Cumplimiento contrato
- Cumplimiento concurso
- Estudio de mercado
- Otros estudios
- Elaboración nueva base de datos (clientes, proveedores, artículos, etc.)
- Recuperación información (archivos, clientes, facturas. etc.)
- Realización auditoria, si realiza la persona la auditoria.
- Campaña publicitaria.
- Otras campañas.
- Fusión absorción de sociedades, si está trabajando en las tareas que genera esa fusión.
- Reacondicionamiento (etiquetaje productos por cambio de precios, normas, etc.)
- Promoción de algún producto.
- Reorganización de un almacén

2.2. CONTRATO EVENTUAL

Se regula en el **art. 15,1.b) del ET**, desarrollado por el **RD 2720/1998**.

Presenta las siguientes características:

- La causa u objeto de estos contratos es atender causas de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Se puede utilizar tanto para trabajos especiales o excepcionales como para trabajos que, formando parte de la actividad ordinaria de la empresa experimentan un incremento ocasional o coyuntural o que tengan carácter estacional, salvo que se reiteren por ciclos o temporadas, en cuyo caso tendrán que ser realizados mediante el contrato para fijos discontinuos. Los convenios colectivos determinarán las actividades para las que se puede contratar mediante esta modalidad, que además suele venir limitada por el número de trabajadores habituales de la empresa.
- La duración máxima será de 6 meses en un periodo de 12 meses desde que se iniciaron las causas que lo motivaron. Existe una posibilidad por convenio colectivo de ampliación de la duración máxima tanto del período (hasta 18 meses) como del contrato (3/4 partes del período de referencia establecido y en ningún caso más de 12 meses), atendiendo al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se pueden producir.
- El contrato ha de realizarse por escrito, excepto si es inferior a cuatro semanas de duración o se celebra a tiempo parcial.
- La extinción, se produce cuando expira la fecha señalada en el contrato, previa denuncia. Si se celebra un contrato eventual por un tiempo inferior al máximo establecido en la ley (6 meses) o en el convenio colectivo (hasta 12 meses como máximo), debe haber denuncia (el ET no exige que ésta sea por escrito). Si no se denuncia y se siguen prestando servicios, el contrato se prorroga hasta la duración máxima legal o convencionalmente establecida (6 meses ó hasta 12 meses cuando se ha ampliado por convenio colectivo). En caso de que se llegue a esta duración máxima

y no exista denuncia, el contrato se convierte en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite su temporalidad. **(Art. 49,1.c) del E.T).**

- Los contratos inferiores a la duración máxima pueden prorrogarse de forma expresa, mediante acuerdo de las partes, una sola vez, hasta la duración máxima legal (6 meses) o convencional (12 meses) del contrato.

El contrato se destina a satisfacer el incremento temporal o excepcional del volumen del trabajo que no puede ser cubierto por la plantilla fija de la empresa y que por su propia eventualidad en el tiempo, no justifica tampoco la ampliación permanente de la plantilla.

Por convenio colectivo se puede determinar:

- Las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales.
- Los criterios generales relativos a la relación adecuada entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

La duración de los contratos será la siguiente:

- 1º Convenio empresa usuaria.
- 2º En defecto, Convenio de Manpower.
- 3º. Estatuto de los trabajadores.

El establecido en su convenio Duración máxima 6 meses en un plazo de 12 meses. 6 meses dentro de un período de 12 de aplicación, sin perjuicio que no puede superar el período de 18 meses y la duración no puede superar las $\frac{3}{4}$ partes del período referencia, ni como máximo 12 meses.

Si el contrato se concierta por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencional, puede ser PRORROGADO, por UNA ÚNICA VEZ, sin que su duración total pueda exceder de dicha duración máxima. Si el contrato es INFERIOR A SIETE DÍAS, se producirá un incremento del 36 % sobre el tipo de contingencias comunes, que es un 23,60%.

- Código de contrato:

A tiempo completo A tiempo parcial 402 502

- EJEMPLOS

Acumulación de tareas o exceso de pedidos

- Sobrecarga de trabajo que no pueda ser atendida por la plantilla habitual de la empresa.
- Retraso de tareas ocasionadas por un fallo en el ordenador.
- Sobrecarga motivada por cambios:

- Legislativos
- De procedimientos
- Reorganizativos
- Normativas

- Afluencia de pedidos a continuación de:

- Campañas publicitarias
- Salones
- Ferias

- Recuperación retraso ocasionado por:

- Error de planificación.
- Incendio.
- Inundaciones.
- Avería máquina.
- Entrega de un proveedor.

2.3. EL CONTRATO DE INTERINIDAD

Se regula en el **ar. 15.1,c del E.T. y en el RD 2720/1998.**

Presenta las siguientes características:

Se puede utilizar para las siguientes causas:

- Para sustituir a trabajadores que tengan derecho a reserva de su puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual. En ningún caso se podrá utilizar para sustituir a trabajadores en huelga legal. En vacaciones también es posible la sustitución del trabajador mediante un contrato de interinidad. También para cubrir el tiempo vacante durante la reducción de jornada. Es posible la sustitución sucesiva de distintos trabajadores mediante un solo contrato de interinidad.
- Para cubrir vacantes con carácter transitorio, mientras dure el proceso de selección o de promoción.

La duración y consiguiente extinción del contrato se produce:

- En el caso de cobertura de vacante mientras dure el proceso de selección o promoción, si el contrato es utilizado por la Administración Pública no existe plazo límite de duración. Para la empresa privada el tiempo máximo es de tres meses.
- En el supuesto de sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo la causas para la extinción del contrato de interinidad son:
 - Incorporación del trabajador sustituido.
 - Por la fijación de un plazo límite.
 - Por la extinción de la causa que dió lugar a la reserva del puesto de trabajo.

Hay que identificar con claridad y precisión el carácter de la contratación, identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución y, en su caso el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección o promoción, así como la duración del contrato y el trabajo a desarrollar.

El interino puede cubrir el puesto de trabajo que queda vacante o el de otro trabajador de la empresa que ocupe el puesto del sustituido. Hay que señalarlo por escrito.

Para la extinción del contrato hace falta denuncia. En cuanto al preaviso se estará a lo pactado por las partes.

Debe celebrarse a jornada completa, salvo en caso de que se sustituya a un trabajador con contrato a tiempo parcial o se cubra temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.

Este tipo de contratos no tiene bonificación en favor de la empresa excepto cuando se celebran para la sustitución de:

- Baja por maternidad, adopción o riesgo durante el embarazo, que se bonifica el 100% de todas las cuotas a la Seguridad Social. (RDL 11/1998, de 4 de septiembre). También está bonificado el contrato del trabajador sustituido. (D.A 2ª Ley 12/2001).
- Excedencia por cuidado de hijos, que se bonifica el 95% durante el primer año, el 60% durante el segundo y el 50% en el tercero y sólo para las cuotas por contingencias

comunes a la Seguridad Social. (D.A. 14ª del E.T). Como se indicó antes los contratos de interinidad pueden ser de sustitución o por proceso de selección/promoción:

• A) **Contrato de sustitución:**

La finalidad de estos contratos es sustituir a trabajadores de la empresa usuaria en situaciones que dan lugar a la reserva de su puesto de trabajo.

En el contrato debe identificarse necesariamente el nombre del trabajador sustituido o trabajadores, la causa de la sustitución o si el puesto a desempeñar será el del trabajador sustituido.

Cabe la posibilidad de que el puesto de trabajo que vaya a cubrir el sustituto sea el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. Si se da esta situación se deberá hacer constar en el propio contrato de trabajo.

La duración de estos contratos viene supeditada al tiempo que subsista la causa que lo generó, es decir, mientras subsista el derecho del trabajador sustituido a reserva del puesto de trabajo, hasta el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación. Puede darse en algunas ocasiones que aunque la reincorporación sea a fecha cierta, existe un plazo para hacerla o solicitarla, esto debéis aclararlo.

Cuando se realiza una sustitución la duración, necesariamente habrá de ser hasta que se reincorpore el sustituido, teniendo en cuenta lo que a continuación se indica. El contrato finalizará por alguna de las siguientes causas:

- Por la reincorporación del trabajador sustituido.
- Por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
- Por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva de puesto de trabajo.

El sustituto y el sustituido no pueden coincidir en el puesto, excepto en el caso de que la coincidencia se deba:

- al inicio, para traspaso de documentación y conocimiento del puesto.
- al final, para traspaso de documentación y asuntos pendientes.

Los días que pueden coincidir serán en función del puesto de trabajo que se trate. Cuanta más responsabilidad o complejidad del trabajo más días podrán coincidir. Esta coincidencia siempre tendrá que ser justificable. Pero, tened en cuenta como norma general, puesto que la jurisprudencia es reticente a esa posibilidad, que esa coincidencia aunque justificada no podrá ser superior a un día o dos.

Esta coincidencia será necesaria indicarla en el contrato de trabajo y en el contrato de puesta a disposición y se debe hacer utilizando la siguiente cláusula que se ha de adecuar para cada caso según coincidan al inicio y/o final:

"El sustituto y el sustituido coincidirán en el puesto días al inicio y días al final de la sustitución para conocimiento del puesto (esta sólo al inicio), traspaso de documentación y puesta al día de asuntos pendientes "

Código de contrato:

A tiempo completo A tiempo parcial 410 510

Se ha eliminado la prohibición de que las empresas de trabajo temporal tengan derecho a la bonificación del 100 % de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluidas el desempleo, formación profesional y FOGASA, cuando se contrate a un trabajador desempleado para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de maternidad, adopción, y acogimiento preadoptivo o permanente.

EJEMPLOS

Supuesto: Sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (mientras el trabajador no asista al trabajo).

Motivos:

- Maternidad
- IT
- Permisos sin sueldo

- Permisos matrimonio y otros
- Excedencias forzosas o asimiladas (No existe reserva de puesto de trabajo en las excedencias voluntarias, por tanto no justifica un contrato de interinidad).
- Servicio Militar
- Privación de libertad.

• B) Contrato por período de selección

Se utilizara cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción.

La duración máxima del contrato de puesta a disposición será de tres meses.

Código de contrato:

A tiempo completo A tiempo parcial 410 510

Estos contratos pueden celebrarse cuando se pretende cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura. Su duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura del puesto de trabajo, sin que la duración pueda ser superior a tres meses.

El contrato finalizará cuando se produzca la cobertura del puesto de trabajo, pero nunca sobrepasando los tres meses. Cumplidos los tres meses, el contrato habrá de finalizar se haya cubierto o no el puesto de trabajo.

Hay que identificar de forma clara y precisa el puesto de trabajo cuya cobertura se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna y detallar las tareas y/ o funciones a realizar.

2.4. REGLAS COMUNES DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

1. Tienen que ser por escrito, salvo el eventual de duración inferior a cuatro semanas de duración y siempre que estos últimos sean a jornada completa. Si no se cumple este requisito, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios (art. 8.2 ET).

2. Hay que hacer constar la modalidad contractual, la causa objetiva de la contratación, el trabajo a desarrollar y la duración, cuando sea posible. (Art. 6 R.D.)

3. Obligación de registrar o comunicar el contrato en la oficina de empleo en el plazo de 10 días. El incumplimiento de esta obligación constituye una infracción administrativa leve. (Art. 8.3 E.T.)

4. Entrega de la copia básica a los representantes legales de los trabajadores. (Art.8.3 ET).

5. Dar de alta en la Seguridad Social si el plazo es igual o mayor que el período de prueba. (Art. 15.2 ET).

6. La suspensión del contrato temporal no amplía el plazo de vigencia del mismo, salvo que se pacte lo contrario. (Art. 7 R.D.)

7. El período de prueba se rige por lo establecido en el art. 14 del ET.

8. Pueden ser a tiempo completo o a tiempo parcial, salvo el de interinidad que será obligatoriamente a tiempo completo, excepto cuando se realice para sustituir a un trabajador con un contrato a tiempo parcial, se cubra una vacante configurada a tiempo parcial o se sustituya a trabajadores con reducción de jornada.

9. Tienen los mismos derechos que los trabajadores fijos, de manera proporcional al tiempo de trabajo, concretamente derecho a antigüedad. El empresario debe informarles sobre las vacantes de puestos permanentes. Los convenios colectivos pueden establecer medios para dicha información, establecer criterios para su conversión en indefinidos e incluir medidas que faciliten el acceso a los programas de formación profesional continua (art. 15.7 E.T.)

2.5. EXTINCIÓN Y SUCESIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES

Los contratos temporales se extinguen por la conclusión de la obra o el servicio, la llegada de término, la reincorporación del sustituido, la extinción del derecho de reserva o la conclusión del período de selección del personal. La extinción requiere denuncia y preaviso para todos aquellos contratos de duración superior a un año, salvo en el de interinidad, en el que respecto al preaviso, se estará a lo pactado. La falta de preaviso no hace indefinido al contrato; sólo dar lugar al derecho de indemnización por tantos días de salario como días dejados de preavisar. La falta de denuncia tiene como consecuencia la prórroga tácita del contrato hasta su duración máxima y, si se ha agotado ésta, su conversión en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. (Art. 49.1.c) del ET).

A su finalización, los contratos de obra o servicio determinado y los eventuales dan derecho a una indemnización de ocho días de salario por cada año de servicio, calculada proporcionalmente cuando no se acrediten períodos anuales completos, salvo que el convenio colectivo o el contrato establezca otra cuantía superior.(Art. 49.1.c) ET). Además en el caso de las ETTs la indemnización por fin de contrato por ley es de 12 días de salario por año de servicio.

Es posible la celebración sucesiva de contratos temporales de la misma o distinta modalidad, siempre que exista causa. La contratación en cadena da lugar a fraude de ley cuando no exista causa real que justifique esta contratación sucesiva. (Art. 15.3 del E.T.).

El criterio mantenido por nuestro Tribunal Supremo a efectos de antigüedad en caso de demanda de despido por el cual por el transcurso de 20 días hábiles entre contrato y contrato se rompía dicha antigüedad a efectos de despido ha cambiado y desde hace unos años el Tribunal Supremo ha adoptado un nuevo criterio ya que actualmente se guía por el criterio de la unidad esencial del vínculo contractual por el cual para entender si se debe cortar la antigüedad a efectos de despido hay que atender al estudio del historial contractual completo, no importando tanto si ha existido una solución temporal de más o menos de 20 días hábiles.

El art. 15.5 ET, modificado por la Ley 35/2010, dispone que los trabajadores que mediante dos o más contratos temporales (sin contar los contratos formativos, de relevo o de interinidad, pero contando, en su caso, el tiempo de cesión a través de empresas de trabajo temporal) presten servicios durante más de veinticuatro meses para la misma empresa o grupo de empresas y en el mismo o diferente puesto de trabajo de modo continuado o con alguna interrupción (pero, en este último supuesto, siempre que aquel tiempo de servicios se concentre en un período total de treinta meses) adquirirán la condición de trabajadores fijos. Los convenios colectivos pueden establecer reglas para prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal con distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo. Lo anterior también será aplicable en los supuestos de sucesión empresarial.

2.6. CONTRATACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La Administración Pública puede contratar personal en régimen de derecho laboral, sobre todo para cubrir puestos de carácter no permanente, con lo que se abre la posibilidad de celebrar contratos temporales.

La Administración puede contratar vía administrativa o vía laboral. Si contrata vía administrativa será de aplicación el derecho administrativo; si contrata por vía laboral se aplicará el ET.

Las normas de cada Administración, especialmente las que aprueban el presupuesto y la oferta de empleo público, pueden precisar el número y clase de puestos de trabajo para ser cubiertos con personal laboral temporal, que no es necesario que estén previstos en la relación de puestos de trabajo, debiendo respetar los principios de mérito y capacidad. Los contratos más usuales son el de **interinidad** para cubrir transitoriamente las vacantes no cubiertas por personal funcionario o estatutario indefinido o, para sustituir a funcionarios o personal estatutario con derecho a reserva del puesto de trabajo.

También suele darse con frecuencia el contrato de trabajo **eventual** por acumulación de tareas y el contrato **por obra o servicio determinado**.

En cuanto a la contratación defectuosa, en general la jurisprudencia sostiene:

Las **irregularidades formales** o la utilización de una modalidad no enteramente acorde con las características del trabajo no convierte al contrato en indefinido ni pueden alegarse para adquirir la condición de funcionario, pues se vulnerarían los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

El **incumplimiento de normas esenciales**, la contratación temporal sin causa, la utilización sucesiva de contratos temporales, el transcurso de la duración máxima sin denuncia o la prórroga aparente de un contrato que ya se había hecho indefinido, conllevan la conversión de la relación en indefinida, pero sin llegar a tener la condición de fijo, pues ello está ligado a la contratación por el procedimiento reglamentario. Así, la relación laboral subsiste hasta el concurso correspondiente y al trabajador se le aplican las reglas del contrato indefinido, no del temporal. El empleador está obligado a la provisión de la plaza por el procedimiento reglamentario, quedando en caso de cobertura definitiva de la plaza mediante el concurso, el contrato extinguido por cumplimiento de la condición resolutoria implícita en el mismo.