

**guía** nº5

contrato

**temporal**

obra y servicio o eventuales

**covid-19**



COMARCAL SUR  
MADRID



**Primera edición:**  
30 de marzo 2020.

Esta guía que se ha editado incluye las disposiciones provisionales vinculadas al *Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19* y estará sujeta a actualizaciones que vaya aprobando el Gobierno mientras dure el *estado de alarma*.

## Guía nº5 Contrato temporal: obra y servicio o eventuales©

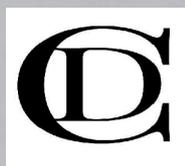
**Edita:**

Secretaría de Acción Sindical y Jurídica

Comarcal Sur Madrid de la  
Confederación Nacional del Trabajo

Asesoría Jurídica  
Castillo y Danés Abogados

Fotografías páginas 11 y 12: Byron Maher©



# índice contenidos

- 4 **LOS CONTRATOS POR OBRA Y SERVICIO O EVENTUALES DURANTE LA CRISIS DE LA COVID-19**
- 4 **TIPOS DE CONTRATOS TEMPORALES.**
- 5 **¿QUÉ ES UN CONTRATO TEMPORAL?**
- 5 Rasgos de un contrato temporal para la ejecución de una obra
- 7 Características de un contrato eventual por circunstancias de la producción
- 7 **EN QUE CIRCUNSTANCIAS SE PASA DE LA RELACIÓN TEMPORAL A UNA INDEFINIDA**
- 8 **¿CON UN CONTRATO TEMPORAL PUEDEN INCLUIRME EN UN ERTE POR FUERZA MAYOR O CAUSAS OBJETIVAS VINCULADAS AL COVID-19?**
- 8 ¿Cómo afecta estar incluida en un ERTE a la duración de mi contrato?
- 8 ¿Qué pasa si mi contrato temporal no cumple alguno de los requisitos?
- 9 ¿Tengo algún plazo concreto para reclamar que mi contrato está en fraude de ley?
- 9 ¿Una vez finalizado el contrato, puede la empresa volver a contratarme con otro contrato temporal?
- 9 ¿Tengo derecho a alguna indemnización cuando finalice mi contrato?
- 10 ¿Puede la empresa despedirme por causas objetivas?
- 10 ¿Y por causas disciplinarias?

# GUÍA CONTRATO TEMPORAL

## EMERGENCIA COVID-19

### 1. LOS CONTRATOS POR OBRA Y SERVICIO O EVENTUALES DURANTE LA CRISIS DEL CORONAVIRUS

En esta guía recogemos los derechos laborales de las personas trabajadoras con contratos temporales y como les afectan las medidas gubernamentales adoptadas para paliar la crisis del coronavirus establecidas en el *Real decreto-Ley 8/2020 y sucesivos*.

Como hemos indicado en las anteriores guías (*ver pág. 11 de esta guía*), las/os trabajadoras /es seguimos disponiendo de nuestros derechos laborales, siendo indiferente el tipo de contrato de trabajo que se tenga.

Aunque la ley indica que la regla general es la contratación indefinida, es habitual que las empresas abusen de los contratos temporales, con muy poco control por parte de los organismos públicos, a pesar de que toda contratación temporal implica inestabilidad y precariedad.

Como dato debemos indicar que, 90% de los contratos realizados en el año 2019 fueron temporales, y de ese porcentaje aproximadamente el 97% de los contratos están en fraude

el 90% de las contrataciones realizadas en el año 2019 fueron temporales, y de estas un 97% en fraude de ley

de ley. Es decir, hay una relación indefinida por cada diez contratos realizados, cuando debería ser al revés.

### 2. TIPOS DE CONTRATOS TEMPORALES

Hay distintos tipos de contratos temporales:

- a) Para realizar una obra o servicio determinados.
- b) Para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
- c) Para sustituir a trabajadores/as con derecho a la reserva del puesto de trabajo o interinidad.
- d) Los contratos temporales de las universidades con personal docen-

te o investigación; de fomento de empleo para personas con discapacidad, o en inserción social....

En esta guía analizaremos los dos primeros.

### 3. ¿QUÉ ES UN CONTRATO TEMPORAL?

Es contrato laboral vinculado a una causa concreta y con una duración determinada en el tiempo.

Es necesario que exista una circunstancia en la empresa que justifique su temporalidad.

Los convenios colectivos pueden contener cláusulas que modifiquen los requisitos de este tipo de contrataciones.

Su duración puede ser hasta una fecha concreta, incluso días sueltos, o estar relacionada con la ejecución de una obra o servicio concreta (promociones, campañas,).

La jornada puede ser completa o parcial.

Las trabajadoras que tengan una relación temporal tendrán los mismos

## si el contrato no concreta causa, o dura más del plazo máximo... se considera fraude de ley y podremos reclamarlo como indefinido

derechos y obligaciones laborales que la plantilla fija de la empresa (retribución, descansos, vacaciones, período de prueba).

Si el contrato no concreta la causa que lo origina, o dura más del plazo máximo establecido o no se corresponde con las labores que realizas, se considera que que está en fraude de ley y podrías reclamar la relación como indefinido<sup>1</sup>.

### Rasgos de un contrato temporal para la ejecución de una obra

Es el contrato que se celebra para realizar una obra o servicio concreto. Se entiende por obra cualquier

<sup>1</sup> Regulados en el artículo 15 del E.T. 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.

# GUÍA CONTRATO TEMPORAL

## EMERGENCIA COVID-19

actividad que tiene como finalidad materializarse en algún tipo de elaboración, creación, fabricación...

Se considera servicio una actividad vinculada a la acción y efecto de servir, instalar,...

Esa obra o servicio tiene que tener autonomía y sustantividad propia, que puede ser dentro de la actividad que la empresa desarrolla, pero para realizar dentro de la misma una tarea claramente definida y distinguible, con un plazo de ejecución temporal.

El contrato debe ser por escrito, detallando la obra o el servicio que se debe realizar o el contrato público al que está vinculado.

La persona trabajadora solo puede realizar el trabajo para el que ha sido contratada, si desempeña otras tareas la relación debe considerarse indefinida.

Su duración está vinculada a la finalización de la obra o el servicio que lo motivo, por lo que puede no estar concretada en el contrato, pero tampoco superar el límite temporal.

**si el contrato ha durado más de un año y la empresa no te comunica su fin y sigues trabajando, debería pasar a indefinido**

Su plazo máximo es de tres años, salvo que el convenio colectivo sectorial estatal o de un ámbito inferior al estatal u otra normativa específica prevea su ampliación hasta los cuatro años.

La empresa debe notificar por escrito la fecha de finalización del contrato. Si el contrato ha durado más de un año, la finalización del contrato debe comunicarse con un preaviso de 15 días.

Si la empresa no te comunica el fin de contrato y continúas trabajando la relación laboral debería ser indefinida.

## Características de un contrato eventual por circunstancias de la producción

Se suscribe un contrato eventual cuando la empresa, de forma puntual, necesita incrementar su plantilla de una forma imprevista, no cíclica y por un tiempo determinado (exceso de pedidos, acumulación de tareas o circunstancias del mercado).

No puede realizarse para cubrir una necesidad permanente de la empresa.

Los convenios colectivos pueden establecer las actividades en las que puedan contratarse trabajadores /as eventuales y fijar criterios generales relativos al número de trabajadoras/es con relaciones indefinidas y eventuales que debe haber en la empresa.

Si su duración es superior a cuatro semanas tiene que ser por escrito. No obstante debe concretarse con precisión y claridad la necesidad especial de la empresa que lo justifica.

Debe indicar la fecha de inicio y de fin exactos.

Su duración máxima es de seis meses dentro de un período de 12 meses, plazos ampliables por convenio

## un contrato eventual no puede realizarse para cubrir un necesidad permanente de la empresa

colectivo hasta un período de 18 meses y una duración de tres cuartas partes del período de establecido convencionalmente.

Si se establece una duración inferior a 6 meses, puede prorrogarse una sola vez hasta la duración máxima legal o convencional.

## 4. EN QUE CIRCUNSTANCIAS SE PASA DE LA RELACIÓN TEMPORAL A UNA INDEFINIDA

Un contrato temporal puede convertirse en indefinida en las siguientes situaciones:

Cuando la empresa decida transformarlo de forma voluntaria.

# GUÍA CONTRATO TEMPORAL

## EMERGENCIA COVID-19

Cuando la empresa se vea forzado a convertirlo por no cumplir alguno de los requisitos legales y considerarse que el contrato está en fraude de ley. Normalmente esta vía requiere que denuncia a la Inspección o demandar judicialmente.

Los supuestos más habituales por los cuales puede obligarse al empleador a convertir la relación en indefinida son:

- Que el contrato no se haya celebrado por escrito.
- Que el contrato no detalle la causa o el plazo de duración del mismo.
- Que se realice otra actividad o jornada distinta para la que se fue contratada.
- Que finalice el plazo estipulado (incluida sus prorrogas) y se siga prestando servicios sin que la empresa haya comunicado el fin del contrato.
- Cuando se hayas tenido dos o más contratos temporales en más de 24 meses dentro de un periodo de 30 meses.

### 5. ¿CON UN CONTRATO TEMPORAL PUEDEN INCLUIRME EN UN ERTE POR FUERZA MAJOR O CAUSAS OBJETIVAS VINCULADAS AL COVID-19?

Si la empresa realiza un ERTE debe incluir a toda la plantilla, independientemente de su modalidad contractual, por lo que también disfrutarás de los mismos derechos adoptados durante el estado de alarma que tiene una trabajadora indefinida.

#### ¿Cómo afecta estar incluida en un ERTE a la duración de mi contrato?

Durante la crisis sanitaria se han interrumpido tanto los plazos de duración como de los períodos de referencia establecidos legalmente o en los convenios colectivos, de los contratos temporales que han sido suspendidos por un ERTE relacionado con el COVID-19. Dichos plazos volverán a contar cuando finalice la situación.

#### ¿Qué pasa si mi contrato temporal no cumple alguno de los requisitos?

Si consideras que el contrato que has firmado no cumple alguno de los requisitos que debe tener,

## si la empresa hace un ERTE debe incluir a toda la plantilla, sea cual sea su modalidad de contrato

se entiende que está suscrito en fraude de ley, y puedes reclamar que la relación sea indefinida.

Es recomendable que cualquier reclamación que realices a la empresa la hagas por escrito, para tener una garantía en caso de que la empresa adopte alguna represalia.

**¿Tengo algún plazo concreto para reclamar que mi contrato está en fraude de ley?**

Aunque es recomendable reclamar que tu relación es indefinida mientras continúes trabajando para integrarte en la plantilla, puede alegarse en el momento de la finalización del contrato, solicitando el abono de la indemnización correspondiente a un despido improcedente.

**¿Una vez finalizado el contrato, puede la empresa volver a contratarme con otro contrato temporal?**

Siempre que sea por otra causa distinta al anterior, la empresa puede volver a contratarte, sin que esta nueva relación tenga que mantener las condiciones laborales del anterior contrato.

Si te contrata para continuar realizando el mismo trabajo que con el primer contrato, seguramente el contrato estará en fraude de ley y tu relación laboral debería ser indefinida.

**¿Tengo derecho a alguna indemnización cuando finalice mi contrato?**

Cuando finalice tu contrato la empresa debe abonarte una indemnización de 12 días de salario al año de servicio o la parte proporcional del tiempo trabajado.

También deberá pagarte el finiquito, que se compone de salario hasta la fecha del despido, parte proporcional de las pagas extras, vacaciones no disfrutadas, incentivos o comisiones generadas.

# GUÍA CONTRATO TEMPORAL

## EMERGENCIA COVID-19

No obstante, tu contrato puede estar en fraude de ley por lo que podrías reclamar la indemnización de despido improcedente, que son 33 días de salario por año trabajado o el tiempo proporcional trabajado.

### ¿Puede la empresa despedirme por causas objetivas?

La empresa podrá despedirte alegando causas económicas, productivas u organizativas antes de que finalice la causa o el plazo establecido en tu contrato.

Debe comunicarte el despido por escrito, detallando en la carta las causas objetivas concretas que justifican que ya no continúes trabajando.

Tienes derecho a una indemnización equivalente a 20 días de salario al año o la parte proporcional del tiempo trabajado.

Si consideras que las causas objetivas alegadas por la empresa no son ciertas o no están debidamente contempladas en la carta de despido, puedes impugnar el despido.

## si las causas alegadas por la empresa no son ciertas, siempre podemos impugnar el despido

### ¿Y por causas disciplinarias?

Si durante el desempeño de tus funciones la empresa considera que has cometido alguna falta laboral podrá despedirte disciplinariamente ■

---

Consulta nuestra guías jurídicas y sindicales:

nº1 **ERTE´s de Fuerza Mayor**

nº2 **ERTE´s causas objetivas**

nº3 **Teletrabajo, conciliación y reducción de jornada**

nº4 **Derechos laborales trabajadoras de hogar**

<https://fcs-villaverde.cnt.es/>

# ASESORÍA SINDICAL ONLINE

rellena el formulario y nos  
pondremos en contacto contigo

<https://bit.ly/3aW5g06>

o bien por correo electrónico a  
[sindical@comarcalsurcnt.es](mailto:sindical@comarcalsurcnt.es)

# AFÍLIATE ONLINE AL SINDICATO

Para afiliarte desde casa  
descárgate el formulario de  
afiliación en:

<https://fcs-villaverde.cnt.es/afiliate/>



**el sindicato  
que nos protege**



Fotografía: Byron Maher©

**Comarcal Sur Madrid**

Paseo Alberto Palacios 2, Villaverde Alto, Madrid.

[info@comarcalsur.cnt.es](mailto:info@comarcalsur.cnt.es)

[fcs-villaverde.cnt.es](http://fcs-villaverde.cnt.es)