

Informe de Investigación

Los Contratos laborales por servicios

| | |
|--|----------------------------------|
| Rama del Derecho: Derecho Laboral. | Descriptor: Contratos Laborales. |
| Palabras clave: Duracion del Contrato de Trabajo, Realización de obra o servicio, Contratación Temporal. | |
| Fuentes: Doctrina. | Fecha de elaboración: 06 – 2012. |

Índice de contenido de la Investigación

| | |
|---|----------|
| Resumen | 1 |
| Doctrina | 2 |
| a)La Duración del Contrato de Trabajo..... | 2 |
| Modalidades del contrato de duración determinada..... | 2 |
| Realización de obra o servicio determinados..... | 2 |
| b)Contrato de trabajo por realización de obra o servicio..... | 3 |
| c)La contratación temporal y otras modalidades de contratación..... | 4 |
| I. Contrato de trabajo común y modalidades contractuales..... | 4 |
| II. La contratación temporal estructural..... | 7 |
| 2. Contrato para obra o servicio determinado..... | 11 |
| d)La Prestación de Servicios y su Régimen Jurídico..... | 14 |
| a) La determinación genérica de la prestación de servicios..... | 17 |

Resumen

Sobre la contratación laboral por servicios, se recopila la presente doctrina, tomando en cuenta tratadistas españoles y bolivianos, para explicar: la duración del contrato de trabajo, el contrato por realización de obra o servicio, la contratación temporal y sus modalidades y el régimen jurídico de la prestación de servicios.



Doctrina

a) La Duración del Contrato de Trabajo

[Carro]¹

Modalidades del contrato de duración determinada

Hemos dicho que la norma general de la contratación laboral, es la indefinición en cuanto a su duración, norma que incluso se establece por la vía de presunción que incluye el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, que se inicia con la siguiente frase: «El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido». Es más, en el marco a la tendencia a la continuidad del contrato de trabajo a que hemos aludido, se incluyen otras disposiciones del mismo Estatuto, como la que dispone, tras aceptar diversas modalidades de contratación por tiempo determinado que, «se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de la Ley» (art. 15.7), disposición correcta, no sólo ideológicamente, sino desde el punto de vista técnico - jurídico. Otras veces, se llega a dotar de la condición de fijeza a relaciones en las cuales se haya producido la omisión del alta del trabajador en la Seguridad Social. Y así se prescribe que, «adquirirán la condición de trabajadores fijos cualquiera que haya sido la modalidad de la contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al periodo de prueba establecido para la actividad de que se trate, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados, se deduzca claramente el carácter de la duración temporal de los mismos» (E. de los T., art. 15.5), lo cual, técnicamente, es inadmisibles, como ya hemos dicho.

Lo cierto es que, junto a la manifestación más natural de la contratación de trabajo, que es la contratación estable, la Ley, de siempre, ha admitido la existencia de modalidades de contrataciones de duración determinada, si bien sometidas a ciertas exigencias y garantías, y que, en la actualidad, respecto a nuestro país específicamente, se ven afectadas por una tendencia a la ampliación de las existentes y hasta a la aparición de otras nuevas ante la doble circunstancia de homologar nuestra legislación laboral a la normativa usual sobre la materia en la Europa Comunitaria, así como para hacer frente a la crisis económica del decenio, como dice el Preámbulo de la Ley 32/1984 de 2 de agosto, por la que se reforma el Estatuto, introduciendo medidas de fomento al empleo a través de fórmulas flexibilizadoras del contrato de trabajo.

En este orden y en nuestra actual legislación positiva, existen las siguientes manifestaciones de la contratación laboral de duración determinada.

Realización de obra o servicio determinados

Así lo dispone el Estatuto al señalar que «podrán celebrarse contratos de duración determinada: a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinados» (art. 15.1). Disposición similar a la del artículo 21 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 y a la del 27 de la

ley de 26 de enero de 1944.

El desarrollo de esta específica contratación viene dado por el Real Decreto 2104/1984 de 21 de noviembre[^] que hemos dicho que, igualmente, regula los trabajos fijos y discontinuos) y que amplía la disposición citada del Estatuto al expresar que, «estos contratos tienen por objeto la realización de obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la Empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta» (art. 2.º).

El Real Decreto citado se encarga de precisar el régimen jurídico propio de esta contratación en el punto 2 de tal artículo 2.º que transcribimos literalmente: «Los contratos para obra o servicio determinados tendrán el siguiente régimen jurídico:

- a) En los contratos deberá especificarse con precisión y claridad el carácter de la contratación, e identificarse suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.
- b) La duración de los contratos será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.
- c) Se extinguirán cuando se realice la obra o servicio objeto del contrato, previa denuncia de las partes. Cuando la duración del contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a comunicar a la otra la terminación del mismo con una antelación de quince días. Si llegado el término no se hubiera producido la denuncia de alguna de las partes, y se continuara realizando la prestación laboral, el contrato se considerará por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. El incumplimiento por el empresario del plazo de antelación exigido para la denuncia del contrato, le obligará al abono de una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.
- d) El trabajador, en función del tiempo trabajado devengará el complemento por antigüedad en los términos fijados en la correspondiente norma, convenio colectivo o contrato individual».

Creemos que la precisión de la norma transcrita releva de todo comentario.

b) Contrato de trabajo por realización de obra o servicio

[de Chazal]²

La duración de este tipo de relación contractual laboral depende del tiempo que exija la ejecución de la obra o la prestación del servicio. En el primer supuesto, se tiene aquellos contratos referidos a la construcción de obras, cuya previsión en términos de tiempo no es siempre precisa en cuanto a días exactos, por ello, se recurre a elementos de referencia determinados por la conclusión de la obra encomendada. Lo propio sucede en la prestación de servicios, donde la duración de la relación laboral es concordante con el tiempo que dure la ejecución del servicio hasta su finalización.

La característica fundamental es que el plazo está dado en base a resultados: la realización de la obra, o la conclusión del servicio. Si bien es cierto que es previsible la terminación de una obra o de un servicio, las eventualidades o imponderables (lluvias, falta de materiales, ampliaciones, etc.) pueden variar sustancialmente las condiciones originales, por lo que no es aconsejable someter a esta incertidumbre al trabajador, quien sin embargo, puede percibir la conclusión del trabajo, en



función a lo que material y objetivamente aprecia según el avance de su labor.

c) La contratación temporal y otras modalidades de contratación

[Sempere]³

I. Contrato de trabajo común y modalidades contractuales

1. Las «modalidades contractuales»

El ordenamiento laboral regula en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias un modelo de contrato prototípico que se caracteriza, sustancialmente, por su carácter indefinido y su desarrollo a jornada completa. Todas las reglas que se enuncian en abstracto tienen por destinatario a este supuesto paradigmático, pero existen, junto a esa regla general, las correspondientes excepciones. En efecto, por diversas razones las disposiciones laborales admiten que en determinados supuestos no se apliquen todas ellas, siendo sustituidas por otras: aparecen así las modalidades contractuales. Aunque son variadas las expresiones utilizadas por la doctrina para referirse a estos casos, en general se pretende tomar como referencia el caso descrito: relaciones laborales a las que se excluye de determinadas previsiones de la legislación laboral y a las que consiguientemente se aplican normas aprobadas para ellas.

También conviene advertir que en los últimos años se ha invertido el orden lógico y lo que era un prototipo (contrato indefinido, sujeto a las normas generales) aparece como excepción; la inmensa mayoría de las contrataciones laborales que se ponen en práctica, desde luego, encajan en alguna de las modalidades contractuales consideradas en la presente lección, sea por su duración temporal, sea por su jornada parcial.

2. Las modalidades por razón de su duración

El contrato de duración determinada o temporal es aquel en el que las partes incluyen, en el momento de su celebración, previsiones sobre la extinción del contrato, bien estableciendo un plazo, bien un término final, bien una condición resolutoria o cualquier otra circunstancia que produzca su extinción. De este modo, a las causas generales de extinción contractual se añade una especialmente significativa, puesto que provoca que el contrato nazca siendo intrínsecamente temporal.

En términos generales, la temporalidad de una relación laboral no conlleva una diferenciación esencial sino meramente cronológica respecto del contrato de trabajo concertado por tiempo indefinido, aunque sí resultan admisibles algunas especialidades en orden a su regulación legal (STS 13 de mayo de 1991 [RJ 1991, 3909]).

La clasificación de los contratos según su duración es una de las cuestiones cruciales a las que se enfrenta todo ordenamiento laboral, pues se trata de uno de los aspectos de la relación laboral donde convergen con más fuerza los intereses contrapuestos de trabajadores y empresarios. Al menos en teoría, lo preferible para el trabajador es que su empleo posea una duración ilimitada, que se prolongue tanto cuanto le interese y que le permita organizar su vida profesional (también personal) sobre la premisa de que posee un empleo estable; por el contrario, lo que a la empresa interesa es mantener la vinculación con su trabajador estrictamente por el tiempo que precise, de

modo que tanto la duración inicial del contrato como su extinción disfruten de elevadas dosis de libertad (flexibilidad).

3. Razones y finalidades de que existan «modalidades»

En algunos casos la necesidad de divergencia es tan grande que la sustitución del bloque normativo se lleva al extremo, quedando la legislación laboral común como Derecho supletorio; este es el caso de las relaciones laborales especiales (Lección 33). En otros, simplemente se exceptúa algún punto concreto por una razón determinada, y tales son los que se suelen denominar «modalidades contractuales»; algunas de ellas, por su frecuente utilización han adquirido carta de naturaleza propia con una denominación también singular, como ocurre, sobre todo, con los contratos de trabajo temporales recogidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o con los contratos formativos del artículo 11 de la misma norma. Las razones de esta diversificación son las siguientes:

- En ocasiones, se entiende que la necesidad productiva que motiva la contratación laboral está llamada a durar un plazo de tiempo relativamente corto, por lo que carece de sentido la contratación indefinida. Así, en los contratos que se denominan temporales estructurales o causales, regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se eluden las reglas de estabilidad en el empleo características del contrato de trabajo, permitiendo que se sometan a un término o condición resolutoria.

- La elusión de la estabilidad en el empleo también se autoriza, en condiciones diferentes según el momento, por razones de fomento del empleo. Así, sin que en la tarea desarrollada por el trabajador exista ningún elemento atípico que aconseje limitar su duración y eliminar el carácter indefinido, el Gobierno ofrece esa ventaja al empresariado para propiciar que se concierte un mayor número de contratos de trabajo. Hacia la mitad de la década de los 80, ante una situación de colapso en la oferta de trabajo a la que seguían cotas de desempleo desconocidas en nuestro país, se liberalizó de forma casi absoluta la posibilidad de concertar esta clase de relaciones laborales (RD 1989/1984), paisaje que permaneció hasta la reforma laboral de 1994. Actualmente, esta figura cuenta con un uso muy restringido y pretende incrementar el empleo no de forma general o indiscriminada, sino selectiva, hacia colectivos de problemática inserción en el mercado de trabajo.

- También como medida de fomento del empleo, ha ganado espacio recientemente la idea de rebajar los eventuales costes del despido. Existe actualmente la posibilidad de contratar por tiempo indefinido sabiendo que un eventual despido improcedente futuro, si estuviera motivado en causas económicas, acarreará un coste inferior al del contrato común.

- La caracterización del contrato de trabajo como relación a tiempo completo, es decir, con una jornada completa, también es excepcionable, bien porque las partes deseen una intensidad menor cada día, bien porque las necesidades de la empresa sean estacionales y sólo necesite al trabajador una determinada época del año.

- Por otra parte, ha sido tradicional en nuestro Derecho regular con bastantes peculiaridades los supuestos en los que la contratación tiene como finalidad no sólo resolver las necesidades productivas empresariales, sino también las carencias formativas del trabajador. En este sentido, el contrato actualmente denominado «para la formación» ofrece una salida sobre todo a quien haya fracasado en el sistema educativo reglado. Emparentada con esta modalidad se encuentra la contratación en prácticas, dirigida a titulados y que tiene por finalidad facilitar la inserción a quienes careciendo de experiencia laboral no ofrecen una capacidad productiva tan intensa como la esperada en la relación laboral común.

- Por último, también existe otra serie heterogénea de supuestos que escapan a la configuración

ordinaria del contrato de trabajo común, entre los que destaca el contrato para desarrollar las tareas productivas en el propio domicilio.

4. Cautelas jurisprudenciales respecto de contratos temporales

Velando por la primacía del principio de causalidad reseñado, la jurisprudencia ha examinado numerosos casos que han accedido a su conocimiento y ha sentado, entre otros, los siguientes criterios:

- La sucesiva contratación temporal infringiendo la normativa sobre la misma constituye un «fraus legis», como advierte la STS 23 de marzo de 1993 (RJ 1993, 2218).
- La Administración Pública no puede quedar al margen del uso abusivo de la contratación temporal y, por tanto, el ordenamiento interno de cada Estado miembro ha de prever medidas para evitar y sancionar la sucesiva contratación temporal realizada en fraude de ley; en este sentido, STJCE de 7 de septiembre de 2006 (Asunto C-180/04).
- Para determinar la licitud de un contrato temporal que es el último de una serie de ellos ha de tomarse en cuenta también la validez de los precedentes si no ha existido solución de continuidad entre los mismos; en tal sentido se pronuncian las SSTS 20 y 21 de febrero de 1997 (RJ 1997, 1457 y 1572); 17 de marzo y 6 de julio de 1998 (RJ 1998, 2682 y 7010).
- Excepcionalmente, nuestro Tribunal Supremo viene defendiendo hasta la fecha que el control de legalidad ha de atender exclusivamente al último contrato celebrado cuando entre éste y el anterior haya mediado un plazo superior al plazo de caducidad de la acción de despido (20 días hábiles). A su vez, esta regla puede obviarse cuando se acredita una actuación empresarial en fraude de ley y, al mismo tiempo, permanece la unidad esencial del vínculo laboral, por no existir solución de continuidad o ser de escasa entidad. En tal sentido, SSTS 5 y 29 de mayo, 2 de julio y 29 de noviembre de 1997 (RJ 1997, 3654, 4473, 5560 y 8425).

Ahora bien, en una sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 4 de julio de 2006 (Asunto C-212/04) el Tribunal europeo ha entendido que «la tesis jurisprudencial de los 20 días en el encadenamiento de contratos temporales es una definición rígida y restrictiva, que puede llegar a permitir mantener a los trabajadores en situación de empleo precario durante años y a que las empresas utilicen abusivamente las cadenas de contratos temporales, privando, en consecuencia de eficacia a la Directiva 1999/70/CE, sobre el trabajo de duración determinada. [...] Por todo ello, una disposición nacional que únicamente considera sucesivos los contratos temporales separados por un intervalo máximo de 20 días laborales puede comprometer el objeto, la finalidad y el efecto útil de la Directiva 1999/70/CE». A la luz de esta nueva doctrina comunitaria, parece que la tesis jurisprudencial española de los 20 días habrá de ser necesariamente revisada. No debe olvidarse tampoco que, en el plano de la legalidad, la tesis de los 20 días queda también superada por la nueva definición de utilización sucesiva de contratos temporales efectuada en el art. 15.5 ET (redactado conforme a la Ley 43/2006, de 29 de diciembre). En esta nueva definición se contabilizan todos los contratos temporales y de puesta a disposición con el trabajador, con o sin solución de continuidad, celebrados a partir del 15 de junio de 2006, sin que se interrumpa el cómputo por el transcurso de los 20 días.

- Si los contratos se han celebrado con arreglo a la normativa que los regula, no cabe apreciar irregularidad que conlleve la nulidad de las contrataciones ni la declaración de fijeza; STS 29 de diciembre de 1995 (RJ 1995, 9847).
- Constituye fraude de ley la celebración de un contrato eventual o temporal de fomento del empleo a quien ya tiene vinculación de carácter indefinido. Así lo advierten SSTS 22 de diciembre de 1995 (RJ 1995, 9492), 11 de marzo de 1997 (RJ 1997, 2311) o 13 de octubre de 1999 (RJ 1999, 7493).

- Cuando se extingue un contrato pretendidamente temporal invocando una causa que resulta inexistente es erróneo calificar siempre el cese como equivalente a despido nulo, debiendo prevalecer su consideración como improcedente. La doctrina es aplicable incluso a los casos en los que el contrato temporal extinguido se hubiera celebrado en fraude de ley. Así lo aclaran numerosas SSTS, como las de 30 de enero, 20 de febrero y 21 de diciembre de 1995 (RJ 1995, 527, 1162 y 9320).

- Idéntica calificación de despido improcedente corresponde a la decisión extintiva empresarial cuando la causa de finalización alegada no se ajusta a las previsiones y requisitos legales de la modalidad contractual pactada, según advierte la STS 25 de mayo de 1995 (RJ 1995, 4005).

- El contrato de trabajo temporal ha de expresar la modalidad a la que pertenece, sin que baste una vaga alusión a la norma genérica en que pretende basarse; en tal sentido las SSTS 21 de septiembre de 1993 (RJ 1993, 6892), 14 de marzo de 1997 (RJ 1997, 2467); 6 de abril de 1998 (RJ 1998, 4576) y 13 de octubre de 1999 (RJ 1999, 7493).

- No basta la voluntad concorde de las partes en orden a la celebración del contrato temporal, sino que ha de concurrir la causa objetiva específicamente prevista para el caso; así lo explicitan las SSTS 21 de febrero y 5 de mayo de 1997 (RJ 1997, 1572 y 3654).

II. La contratación temporal estructural

1. Cuestiones generales

1.1. Criterio legal principal: contemplación restrictiva

Tras las reformas de 1994 y 2001 el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores se abre con una declaración que parece facilitar incondicionalmente la contratación temporal («El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada»), suprimiendo la presunción que desde 1980 contuvo el Estatuto, a cuyo tenor «El contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de duración determinada...». Sin embargo, el cambio es más formal que material, pues a continuación indica el precepto transcrito que «podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos», limitando así a los casos expresamente autorizados por la Ley las posibilidades de celebrar un contrato que no sea indefinido. Por esta razón, la suscripción de un contrato temporal por parte de quien ya goza de la condición de trabajador indefinido no es admisible, en la medida en que supone una renuncia de derechos; así lo ha advertido en numerosas ocasiones el Tribunal Supremo (SSTS 22 de diciembre de 1995 [RJ 1995, 9492]; 11 de marzo de 1997 [RJ 1997, 2311] y 13 de octubre de 1999 [RJ 1999, 7493]).

1.2. Voluntad de las partes y causalidad de la contratación temporal

Una posibilidad (que cuenta con sus partidarios) de resolver drásticamente el tema de la duración del contrato vendría dada por permitir el libre pacto entre las partes; de este modo, empresario y trabajador tendrían en sus manos la decisión última y el contrato duraría, sencillamente, lo que ellos hubiesen querido. Las ventajas de la opción autonomista (nadie mejor que quienes se comprometen para cifrar el alcance temporal de su vinculación) chocan, sin embargo, con la posibilidad de que el empleador haga valer su posición de superioridad real y acabe imponiendo en la práctica (revestida bajo la forma de pacto libre) su exclusiva voluntad.

A la vista de las anteriores reflexiones puede afirmarse que el principio de causalidad de la contratación temporal sigue vigente en nuestro ordenamiento. Ello significa que las necesidades permanentes de la empresa habrán de ser cubiertas mediante contratos por tiempo indefinido,

quedando relegada la contratación a término para la atención de necesidades ocasionales. La contratación temporal se admite, pero a condición de que posea una justificación o causa adicional al mero acuerdo de las partes; por eso se habla muchas veces de contratos temporales causales para aludir a ellos. De hecho, las llamadas a la negociación colectiva que contienen los incisos a) y b) del art. 15.1 ET han sido interpretadas jurisprudencialmente de la manera más restrictiva entre las posibles, impidiendo que incluso el convenio colectivo suavice o relativice el principio de causalidad (cfr. SSTS 7 marzo 2003 [RJ 2003, 4499], 17 diciembre 2001 [RJ 2002, 2116 y 2028], 23 septiembre 2002 [RJ 2003, 704] y 26 octubre 1999 [RJ 1999, 7838], entre otras) y ciñendo las posibilidades que mencionan esos preceptos exclusivamente a los convenios estatutarios (SSTS 19 enero 2004 [RJ 2004, 1685] y 20 noviembre 2003 [RJ 2004, 29]).

Además de esa manifestación primaria (no cabe el contrato temporal por el mero arbitrio de sus partes), perviven reglas favorables a la presunción de indefinición del contrato de trabajo:

- Cuando los contratos de trabajo temporales se celebren en fraude de ley (art. 15.3 ET).
- Cuando los trabajadores no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, siempre que haya transcurrido al menos un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de los servicios se deduzca claramente la duración temporal de los mismos (art. 15.2 ET).
- Cuando falte la forma escrita, en aquellos casos en los que legalmente fuese prescrita, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca la naturaleza temporal de los mismos (art. 8.2 ET).
- Cuando se accede al empleo con una ETT, si a la finalización del contrato de puesta a disposición el trabajador continúa prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato de duración indefinida (art. 7.2 Ley 14/1994).
- Cuando haya existido un supuesto ilícito de cesión de trabajadores, los afectados tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria (art. 43.4 ET).
- Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo de 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 (art. 15.5 ET en la redacción dada por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre); previsión que es de aplicación a los contratos celebrados a partir del 15 de junio de 2006.

1.3. Contratación temporal «en cadena»

Especialmente compleja es la casuística de la sucesión de contratos, fenómeno que reiterativamente se produce en torno a la contratación temporal. Al respecto, también la jurisprudencia unificada ha podido aclarar los principales supuestos, proponiendo que para determinar la licitud de un contrato temporal que es el último de una serie de ellos ha de tomarse en cuenta también la validez de los precedentes si no ha existido solución de continuidad entre los mismos (SSTS 20 y 21 de febrero de 1997 [RJ 1997, 1457 y 1572] y 17 de marzo y 6 de julio de 1998 [RJ 1998, 2682 y 7010]). Sólo excepcionalmente el control de legalidad ha de atender exclusivamente al último contrato celebrado cuando entre éste y el anterior haya mediado un plazo superior al plazo de caducidad de la acción de despido (20 días hábiles), cabiendo que tal regla se obvie cuando se acredita una actuación empresarial en fraude de ley y, al mismo tiempo, permanece la unidad esencial del vínculo laboral, por no existir solución de continuidad o ser de escasa entidad (SSTS 5 y 29 de mayo, 2 de julio y 29 de noviembre de 1997 [RJ 1997, 3654, 4473,

5560 y 8425]).

Como hemos visto, en una reciente sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 4 de julio de 2006 (Asunto C-212/04) el Tribunal europeo ha entendido que «la tesis jurisprudencial de los 20 días en el encadenamiento de contratos temporales es una definición rígida y restrictiva, que puede llegar a permitir mantener a los trabajadores en situación de empleo precario durante años y a que las empresas utilicen abusivamente las cadenas de contratos temporales, privando, en consecuencia de eficacia a la Directiva 1999/70/CE, sobre el trabajo de duración determinada. [...]». A la luz de esta nueva doctrina comunitaria, parece que la tesis jurisprudencial española de los 20 días habrá de ser necesariamente revisada. No debe olvidarse tampoco que, en el plano de la legalidad, la tesis de los 20 días queda también superada por la nueva definición de utilización sucesiva de contratos temporales efectuada en el art. 15.5 ET, en la redacción dada por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre. En esta nueva definición se contabilizan todos los contratos temporales y de puesta a disposición con el trabajador, con o sin solución de continuidad, sin que se interrumpa el cómputo por el transcurso de los 20 días.

1.4. Régimen jurídico

Además del importante papel que el convenio colectivo aplicable puede desempeñar sobre el particular, la regulación de estos contratos reposa sobre dos piezas básicas: la de rango legal contenida en el citado artículo 15 ET y la reglamentaria del RD 2720/1998, de 18 de diciembre. Por descontado, los criterios jurisprudenciales resultan indispensables en un número relevante de materias dudosas.

La regulación de esta serie de contratos sigue una estructura bastante similar: en primer término la legislación determina en qué consiste exactamente el caso que ampara el recurso a las relaciones laborales de duración determinada para, a continuación, completar su regulación con las disposiciones que se entienden oportunas. Este segundo bloque de normas citado es común en una medida muy importante para todas las modalidades de contratación temporal causal, y esta misma sistemática se va a utilizar aquí para su estudio: en primer lugar se determinará en qué consisten cada una de estas posibilidades otorgadas en la Ley, para, a continuación, exponer las medidas complementarias comunes a todos ellos.

1.5. Excepciones al principio de causalidad

No obstante, esta regla admite alguna excepción, cada vez más limitada, pues, por ejemplo, en la actual contratación de discapacitados se admite la temporal, persiguiendo la finalidad de fomento del empleo de ese colectivo (así ocurre desde la Ley 42/1994).

También juegan reglas distintas, que permiten la postergación del principio en cuestión en algunas relaciones laborales especiales (servicio doméstico, altos cargos, artistas, deportistas profesionales).

1.6. Mecanismos de protección de los trabajadores temporales

De igual modo que antes se han examinado las cautelas jurisprudenciales respecto de la contratación temporal, es posible encontrar también en la Ley diversas previsiones tendentes a proteger a los trabajadores temporales o a evitar los abusos en el recurso a tales modalidades contractuales. Especialmente, es el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores la norma que incorpora diversos mecanismos de protección de los trabajadores temporales en general, con una finalidad plural de: 1a) reducir las aún excesivas tasas de temporalidad existentes; 2a) evitar la utilización abusiva o fraudulenta de las distintas modalidades temporales legalmente previstas; 3a) fomentar un empleo estable y de mayor calidad, y 4a) otorgar garantías adicionales a los trabajadores temporales.

1) Prevención de abusos.-El nuevo apartado 5 del art. 15 ET establece, para los contratos suscritos a partir del 15 de junio de 2006, que: «Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo de 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».

2) Equiparación de derechos.-Eri el apartado 6 del art. 15 ET se prescribe que los trabajadores con contratos temporales «tendrán los mismos derechos» que los trabajadores con contratos de duración indefinida. Tal criterio general se acompaña de las imprescindibles matizaciones:

- Quedan a salvo las peculiaridades de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción y, particularmente, las previstas para los contratos formativos.

- Este principio de igualdad de trato para los trabajadores temporales será sustituido por una aplicación del principio de proporcionalidad en función del tiempo trabajado en aquellos casos en los que la naturaleza del derecho o condición laboral así lo requiera.

- Específicamente, se prevé que cuando un derecho o condición laboral esté atribuido en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación (STC 104/2004, de 28 de junio [RJ 2004, 104]).

3) Acceso a empleos permanentes.-A. la hora de contemplar el tránsito de un trabajador temporal a la condición de fijo, la Ley se torna especialmente confusa, pues el art. 15.7 ET establece un deber informativo de la empresa y un borroso derecho de los trabajadores afectados.

El empresario, en efecto, viene obligado a informar a los trabajadores de la empresa con contratos temporales sobre los puestos fijos vacantes; en realidad, se trata de hacerles llegar la noticia de que va a procederse a la realización de uno o varios contratos de duración indefinida, aunque la norma hable de «puestos», con claras reminiscencias iuspublicistas. Estamos ante una obligación recepticia pero informal, pues no se exige que se haga llegar la información a cada trabajador individualizada-mente, sino que basta con un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo; otros medios adecuados a las circunstancias del caso, incluido el correo electrónico, pueden ser válidos.

4) Reciclaje profesional.-A los convenios colectivos se les pide que establezcan medidas para facilitar el acceso de los trabajadores temporales a la formación profesional continua, con el fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesional (art. 15.7.III ET); pero no parece que se trate de una exigencia, hasta el punto de convertir en contenido mínimo y necesario de todo convenio esta materia, sino más bien de una exhortación o invitación.

1.7. Enumeración

Tradicionalmente, nuestro Derecho reconoce tres variantes o clases de contratos temporales que se justifican por la propia índole de la necesidad empresarial (productiva): 1) contratos para obra o servicio determinados; 2) contratos de interinidad; 3) contratos eventuales por circunstancias de la producción. A esa tripleta se le sumó durante el período comprendido entre los años 1984 (Ley 32/1984) y 1997 (RDley 8/1997) el contrato de lanzamiento de nueva actividad, de discutido encaje en la categoría de contratos temporales estructurales y durante los años 2001 a 2006, un polémico contrato de inserción hoy también derogado.

Aunque el diseño fundamental de las tres variantes lo lleva a cabo el propio artículo 15 ET, en

bastantes cuestiones resulta imprescindible completarlo con las previsiones reglamentarias; el RD 2720/1998, de 18 de diciembre, se ocupó de disciplinar los contratos de obra o servicio, eventual e interinidad.

2. Contrato para obra o servicio determinado

2.1. Delimitación

Esta modalidad es objeto actualmente de un uso intensivo. Para poder acudir a ella, dispone el artículo 15.1.a) ET que ha de perseguirse la realización de una obra o servicio con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, lo que garantiza su temporalidad, aunque la duración de ese objeto no sea cierta y se desconozca hasta qué momento se precisará al trabajador en el curso de su ejecución (cfr. STS 4 de mayo de 1995 [RJ 1995, 3746]).

Si bien conceptualmente es bastante sencillo describir en qué consiste este supuesto, su aplicación práctica se caracteriza por una notable dificultad. Para tratar de escapar a la inseguridad jurídica propia de un fenómeno tan dado a la casuística, la legislación autorizó desde 1994 a los convenios colectivos sectoriales y de ámbito inferior (también los de empresa) para identificar aquellos trabajos o tareas susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza. Como se ha indicado supra, la aplicación judicial de esta innovación ha desvirtuado su posible eficacia, pues al tiempo que se admite que el empresario puede suscribir contratos de este tipo fuera de los supuestos tasados en la negociación colectiva, también se proscribe que el convenio colectivo desnaturalice los perfiles de esta modalidad contractual, de forma que los listados que recojan los agentes sociales en convenio colectivo tienen un valor muy escaso.

2.2. Principales criterios jurisprudenciales

Esta misma interpretación judicial ha aclarado numerosas dudas y perfilado con precisión aspectos sobre lo que deba entenderse como obra o servicio determinado, dando por supuesto que son indefinidos los contratos celebrados para obra o servicio determinado cuando su objeto es el desarrollo de una actividad normal o permanente de la empresa (SSTS 10 y 30 de diciembre de 1996 [RJ 1996, 9139 y 9864] y 19 de enero y 3 de febrero 1999 [RJ 1999, 810 y 1152]), como puede ser, por poner un ejemplo, la de un profesor ordinario en un colegio (SSTS 26 de octubre de 1999 [RJ 1999, 7838] y 22 de febrero de 2007 [RJ 2007, 2883]).

Entre estos criterios cabe destacar en primer lugar el recogido en las SSTS de 15 de enero y 25 de junio de 1997 (RJ 1997, 497 y 6133), así como de 8 de junio de 1999 (RJ 1999, 5209) y 4 de mayo de 2006 (RJ 2006, 2398), a cuyo tenor es válida la celebración de contrato para obra o servicio cuyo objeto sea la realización de actividad contratada con un tercero por tiempo determinado, extendiéndose su duración por el tiempo que abarca la contrata, extrapolando, de alguna forma, la doctrina que ya admitía en el seno de las Administraciones Públicas la contratación de esta naturaleza para Planes y Programas que dependieran de asignaciones presupuestarias anuales (cfr. STS 18 de diciembre de 1995 [RJ 1995, 3049]), o de convenios de financiación entre Administraciones Públicas también de duración tasada (SSTS 11 de noviembre, 18 y 28 de diciembre de 1998 [RJ 1998, 9623 y RJ 1999, 307 y 387]). En este contexto, y por idéntica razón, se ha admitido la exclusión del carácter fijo-discontinuo de determinadas tareas cuya ejecución se repite año tras año en determinada época, como, por ejemplo, la extinción de incendios forestales durante la época estival (SSTS 10 de junio y 3 de noviembre de 1994 [RJ 1994, 5422 y 8590], 10 de abril de 1995 [RJ 1995, 3038], 3 de abril de 2007 [RJ 2007, 3351] y 6 de junio de 2008 [RJ 2008, 5147]); la atención de albergue juvenil en sucesivas temporadas veraniegas (STS 23 de septiembre de 1997 [RJ 1997, 7296]) o la ejecución de tareas de guardería durante la campaña de la aceituna (STS 10 de diciembre de 1999 [RJ 1999, 9729]). Es válida también la celebración de un contrato



para obra o servicio determinado para la limpieza de las playas de residuos por vertidos del Prestige (STS de 19 de julio de 2005 [RJ 2005, 8339]) o para realizar servicios de Telemarketing a través de una contrata (SSTS de 4 de octubre de 2007 [RJ 2008, 696] y de 21 de febrero de 2008 [RJ 2008, 3477]). Paradójicamente, en un curioso movimiento pendular, la Jurisprudencia actual ha restringido en el ámbito de las Administraciones Públicas la trascendencia de la asignación presupuestaria o financiación a cargo de entidades externas, concediendo mayor relevancia a la concreta actividad realizada en el marco del contrato de trabajo (cfr. SSTS 15 y 23 noviembre 2004 [RJ 2005, 336 y 569]), lo que se ha llegado a proyectar, incluso, a entidades privadas que prestan esos servicios a las Administraciones (STS 31 mayo 2004 [RJ 2004, 4894]), por influjo del apartado e) que en el artículo 52 ET introdujera la Ley 12/2001.

2.3. Otras cuestiones

En coherencia con este planteamiento, es natural que la normativa de aplicación exija, aparte de esa autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa que determinan su carácter temporal, la especificación precisa y clara de esa obra o servicio [art. 2.2.a) RD 2720/1998, al respecto STS de 11 de mayo de 2005 (RJ 2005, 4981)], y que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador temporal deba ser ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste, y no habitualmente en tareas distintas (cfr. SSTS 20 de enero de 1998 [RJ 1998, 4] y 19 de julio y 21 de septiembre de 1999 [RJ 1999, 5797 y 7534]).

Perfilada la obra o servicio, es claro que su agotamiento produce la extinción del contrato. Así, carece de cualquier valor más allá del meramente orientativo el señalamiento de una fecha como término (STS de 18 mayo de 1995 [RJ 1995, 7579]) y, por la misma razón, cabe la finalización escalonada de los contratos, de manera que a lo que se liga la duración de la relación laboral no es a la finalización de la obra o servicio, sino a la participación de cada trabajador, con sus concretas tareas, en ella.

3. Contrato eventual por circunstancias de la producción

3.1. Identificación principal

A través del contrato regulado en el artículo 15.1.b) ET el empresario puede recurrir a contrataciones temporales para hacer frente a circunstancias de la producción, concretadas por la norma legal en circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Goza también de un momento de gran popularidad.

Igualmente, la delimitación de este supuesto ha requerido numerosos pronunciamientos judiciales, que deslinden lo que es un incremento de la actividad empresarial coyuntural (STS 23 de mayo de 1994 [RJ 1994, 5361]) respecto de aquellos supuestos en los que se está ante un incremento del volumen de negocio definitivo y también en este caso se ha llamado a la negociación colectiva a colaborar en tal tarea, de manera que corresponde a los convenios colectivos, si lo desean, tanto determinar las actividades susceptibles de contratación eventual como fijar los criterios de proporcionalidad entre la plantilla de la empresa y el número de trabajadores eventuales (art. 3.1 RD 2720/1998), sin perjuicio de que, como se ha indicado ya, los Tribunales no admitan que una determinación de esta naturaleza en el convenio implique que haya de ser admitida la causa del contrato temporal si no están presentes los rasgos con que la norma tipifica la eventualidad.

Entre los principales criterios judiciales existentes conviene destacar la admisión de su frecuente utilización en las Administraciones Públicas para hacer frente a la existencia de vacantes en su plantilla (SSTS 30 de abril, 16, 23 y 27 de mayo, 4, 5 y 12 de julio de 1994 [RJ 1994, 6312, 4208, 5361, 4409, 6332, 6339 y 7156]), así como la posibilidad de suplir a quien se encuentre de vacaciones (SSTS 5 y 12 de julio de 1994 [RJ 1994, 6339 y 7156]), aunque la utilización del

contrato de interinidad no es tan desviada de ese supuesto como para determinar la consideración de la relación como indefinida (SSTS 15 de febrero de 1995 [RJ 1995, 1158] y 24 de enero de 1996 [RJ 1996, 194]).

3.2. Duración

Una de las mayores singularidades de esta forma de contratación se encuentra en su duración, que siempre ha de referirse a un tiempo determinado, lo que excluye la posibilidad de someterlo a condición, como pudiera ser la extinción del contrato de puesta a disposición por una ETT (SSTS 4 de febrero y 22 de octubre de 1999 [RJ 1999, 1594 y 7833]). Tras un sinfín de modificaciones legales, actualmente se cifra su prolongación máxima, por defecto, en seis meses dentro de un período de doce, cuyo cómputo se iniciará en el momento en que se produzca la causa que legitima la contratación y no el día en que se concierta el concreto contrato, pero los convenios colectivos sectoriales estatales o, en su defecto, de ámbito inferior tienen la posibilidad de modificar la duración máxima y el período de referencia que señala la Ley «en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir», si no llegan a sobrepasar los 18 meses para el período observado, las tres cuartas partes de ese tiempo para el contrato, con el límite máximo de 12 meses en todo caso. También aquí la labor de los Tribunales ha sido determinante para conocer el exacto alcance de esa prescripción, adoptando un criterio extremadamente restrictivo, ya que las ampliaciones contempladas por la negociación colectiva no eximen de que en cada caso deba encontrarse justificada la utilización de un contrato según la duración acordada (cfr. SSTS 17 diciembre 2001 [RJ 2002, 2028y 2116]).

3.3. Prórroga

Si el contrato se concierta por un plazo inferior a la duración máxima, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez; dados los términos en que está redactada la norma, es discutible si la prohibición de prórroga abarca también la ulterior celebración de contratos entre las mismas partes subjetivas y observando los límites sobre duraciones máximas.

4. Contrato de trabajo de interinidad

4.1. Identificarían y submodalidades

El contrato de trabajo de interinidad, en virtud de lo previsto en el art. 15.1 c) ET, se podrá celebrar para cubrir una vacante temporal en la plantilla de la empresa. Son dos las submodalidades que se admiten:

a) Para sustituir a un trabajador de la empresa con reserva de puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual (arts. 46.1 y 3 y 48 ET), se hablaría, entonces, de contrato de interinidad «por sustitución».

b) Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. En este caso, sería un contrato de interinidad «por vacante» (supuesto adicionado por vía reglamentaria).

4.2. Requisitos

En el contrato de interinidad deberá identificarse el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

4.3. Régimen extintivo

Se extinguirá con la reincorporación del trabajador sustituido, con el vencimiento del plazo de reincorporación, la extinción de la causa de reserva del puesto de trabajo o por el transcurso del período de selección. En referencia a esta última circunstancia, habrá que distinguir dos

situaciones, en función del sujeto que está llevando a cabo el proceso de selección: a) si es un empleador privado, la duración máxima será la del proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo y, en todo caso, inferior a tres meses; b) si es en una Administración Pública, la duración máxima coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica (STS de 11 de abril de 2006 [y 2006, 2392]).

Conviene destacar que se excluye de esta modalidad la indemnización prevista por la finalización del contrato a la expiración del tiempo convenido [art. 49.1.c) ET].

5. Reglas comunes a las diversas modalidades de contratación temporal

El régimen jurídico de las otras tres modalidades estudiadas se completa con las siguientes reglas:

- Deben celebrarse por escrito -los eventuales por circunstancias de la producción sólo cuando su duración sea superior a cuatro semanas o se concierten a tiempo parcial-, debiendo consignar, entre otros extremos, la especificación de la modalidad contractual de que se trate, la duración del contrato o la identificación de la circunstancia que determine su duración, así como el trabajo que vaya a realizarse (art. 6.2 RD 2720/1998).
- Deberán denunciarse, al menos con quince días de antelación, los contratos que hayan tenido duración superior a un año, a excepción del contrato de interinidad (art. 8.3 RD 2720/1998).
- Se consideran concertados por tiempo indefinido cuando los contratos de trabajo temporales se celebren en fraude de ley, cuando los trabajadores no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, siempre que haya transcurrido al menos un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba o cuando falte la forma escrita, si bien en estos dos últimos casos cabe la prueba en contrario sobre la naturaleza temporal de los servicios.
- Salvo en los contratos de interinidad, e incluyendo a los temporales coyuntura-les, dispone el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores que a su finalización los trabajadores tienen derecho a recibir una indemnización, mejorable por convenio, de al menos 8 días de salario por año de servicio.
- También compartiendo espacios con la contratación temporal para fomento del empleo, y en trasposición de una Directiva europea, los apartados 5 a 7 del artículo 15 acogen diversas reglas para garantizar la igualdad de derechos de los trabajadores temporales así como para prevenir los abusos en la utilización de estas modalidades contractuales.

d) La Prestación de Servicios y su Régimen Jurídico

[Vida]⁴

En virtud del compromiso contraído con la firma de un contrato de trabajo, el trabajador, como cualquier otro deudor, se obliga básicamente a realizar una «prestación de servicios» a favor de su acreedor, aquí denominado empresario o empleador (artículo 1.1 ET). Ahora bien, lo singular o específico de esta prestación reside en el modo, circunstancias y condiciones en que ha de desenvolverse o realizarse tal obligación, pues si como cualquier otra obligación contractual debe cumplirse con diligencia y buena fe (artículo 5 a) ET, en relación al artículo 1258 C.c.), los servicios

objeto de la prestación laboral deben ejecutarse además «por cuenta» y «bajo la dependencia» o subordinación del acreedor («por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección...»).

La prestación de servicios objeto del contrato de trabajo se resuelve en una obligación de carácter genérico, y como todas las de este tipo se ha de concretar («especificar») para determinar con exactitud cual es la obligación singular que corresponde a realizar a cada trabajador en atención a ciertos parámetros jurídicos. Nuevamente, ha de observarse que, desde luego, el contenido de la prestación de servicios laborales no se fija libremente por las partes del contrato individual. En realidad, antes de formalizarse el contrato de trabajo, su contenido queda en gran medida prefigurado (predeterminado) y condicionado por la situación socio-política general y del sistema de relaciones económicas y asimismo por las normas estatales y de origen profesional, las cuales instauran con carácter imperativo una «red» de garantías mínimas en los diversos aspectos que inciden en la prestación de trabajo (v.g., descanso, seguridad y salud laborales, etc.). Los sujetos del contrato individual tienen plena capacidad para mejorar ese marco «estatutario» predeterminado, pero no pueden restringir o minorar los derechos garantizados al trabajador, tanto generales o inespecíficos, como específico-laborales. Cuestión a tener especialmente en cuenta por el carácter personalísimo de la prestación de trabajo (el trabajador compromete una prestación de hacer indisociable o inseparable de su propia persona).

Estas dos notas caracterizadoras del tipo contractual están plagadas de consecuencias para delimitar la extensión, forma y límites de la prestación laboral. El trabajador no se obliga sólo a «trabajar» sino también a hacerlo de un determinado modo, que no depende de él, sino que es potestad del empleador (que para eso está dispuesto a pagar una retribución).

Así, junto al deber de prestación básico o principal asumido por el trabajador —el trabajo contrapartida del salario—, adquiere una enorme importancia cuantitativa y cualitativa un poder peculiar de «ordenación» que detenta el empleador, pero que tiene que ser limitado, de una manera genérica y específica (porque es de su no limitación de donde históricamente nacieron los abusos que desembocaron en las normas intervencionistas que nos ocupan). Por su parte se ha configurado por la normativa laboral un amplio elenco de deberes (periféricos al de la propia prestación de servicios), tales como los de protección complementarios, accesorios o autónomos (deberes especiales de conducta), vinculados a la prestación de servicios, a cargo del trabajador (ej. prohibición de concurrencia, deber de seguridad, deber de cooperación. ...) y del empresario (deber de capacitación o formación, deber de seguridad...), y que complementan la configuración última de la prestación. Pero el objeto de la prestación laboral no sólo es complejo, es también dinámico o variable, porque la delimitación inicial del objeto queda superada al ejercicio de un intenso poder empresarial de adaptación y variación («ius variandi»). Naturalmente, siempre dentro de unos límites legal o convencionalmente fijados.

Esta visión tiene hoy perfecto encaje en la moderna teoría del Derecho de las Obligaciones y Contratos, que ha supuesto una profunda revisión de los simplistas esquemas normativos y fácticos de la teoría tradicional, sin tener que acudir a singularizadas explicaciones —carácter tuitivo de la relación laboral, dimensión espiritualista, carácter institucional de la relación laboral—, más ideológicas que técnicas. La doble dimensión personal —especial vinculación de la persona del trabajador en la prestación (la obligación como vínculo personal)— y organizativa —instrumentalidad de la prestación para la organización de empresa en que se inserta (vínculo estatutario de la relación obligatoria)— que acompaña indisolublemente a la relación laboral puede explicarse plenamente desde el Derecho Común de los Contratos y desde la concreta regulación positiva del Contrato de Trabajo.

Los principales caracteres jurídicos de la prestación de servicios (de trabajo) son:

—Se trata básicamente de una prestación de hacer —o de no hacer— (obligación de medios o de actividad positiva o negativa). Se trata pues de una prestación patrimonial de carácter personalísimo. La prestación consiste en el despliegue por parte del trabajador de un conjunto de energías orientados a lograr el interés perseguido por el empleador al constituir vínculo obligatorio, comprometiendo un esfuerzo diligente no la realización efectiva de tal interés, pues esto depende de otros muchos factores externos. No obstante, en determinadas circunstancias puede concretarse en una simple «obligación de puesta a disposición» (ej. firma de presentación, empleo temporal).

Del mismo modo, aunque como obligación de hacer su objeto se centra básicamente en la prestación de «servicios», caracterizados genéricamente como «profesionales», también es posible configurar el contenido de la prestación laboral debida —programa de prestación— con elementos típicos de las denominados «obligaciones de resultado» y, por tanto, la referencia tanto a la obtención de un «rendimiento» (artículo 54 ET) cuanto a la realización de «obras» (artículo 8.2; artículo 15.1 ET...). La pretensión de obtener un resultado o producto con la prestación del trabajador (ej. sistemas de trabajo a rendimiento) no es incompatible con la prestación laboral, pero es siempre un hacer y no el «simple dar» algo, descartando por definición cualquier régimen de prestación mediante formas de auto-organización (las obras en sentido estricto sólo puede ser objeto de un contrato civil —el de ejecución de obra por precio a tanto alzado—).

—Se trata de una prestación «de tracto sucesivo» o, como se dice más modernamente, de duración continuada (prestación duradera). Tanto el vínculo —constitución de la relación obligatoria— como la prestación —objeto de dicho vínculo— se presentan como de duración continuada no de ejercicio instantáneo. El comportamiento previsto se cumple por el deudor a través de un periodo de tiempo prolongado, mayor o menor en atención a la propia duración del contrato y de la prestación (tiempo de trabajo) no se cumple de forma instantánea sino duradera.

Esta forma de prestación incide en su régimen jurídico, por cuanto no sólo plantea el problema de fijar los límites de tal duración sino también el de la mayor incidencia de las denominadas «vicisitudes» de la relación obligatoria. En efecto, son muchos y significativos los efectos jurídicos que generan los cambios o alteraciones a que queda sujeta una relación que, como la laboral, no sólo tiene una vocación de perdurar en el tiempo sino que se inserta en un ámbito especialmente incierto y cambiante, como es la empresa y el mercado en que aquélla compite. Asimismo, adquiere especial importancia los denominados «deberes de consideración, de respeto y de protección» de los intereses personales de ambas partes, esto es, tanto del empleador como del empresario.

—Tiene una estructura jurídica compleja porque no sólo se configura como una fuente de obligaciones-deberes sino también de derechos. La conducta en que consiste la prestación laboral se concretar fundamentalmente en un derecho de crédito para el empleador, de modo que éste estaría dotado de un poder jurídico para exigirla. Sin embargo, al mismo tiempo, al empresario-acreedor se le imponen obligaciones, deberes y cargas vinculadas a la propia prestación, por lo que es fuente también de derechos (ej. derecho a la ocupación efectiva; derecho a la promoción y formación, económica —artículo 25 ET— y profesional —artículo 23 ET—, deuda de seguridad...).

Los derechos de crédito derivados del contrato y de la ley se concretan básicamente, como hemos visto, en la obtención de la utilidad del trabajo —o simple «puesta a disposición» a veces—. El contrato de trabajo no tiene como función transferir la «propiedad del producto». Esta titularidad nunca pertenece al trabajador, pues el vínculo laboral supone una transferencia «ab initio» de tales resultados al empresario —presupuesto de la ordenación jurídico-económica del mercado de trabajo y de la empresa—.



De ahí que las «invenciones laborales» sean, en principio, propiedad del empresario, sin perjuicio del derecho del trabajador a recibir una retribución complementaria cuando la trascendencia del invento excedan el objeto del contrato (Título IV Ley 11/1986, 20.3, de Patentes, que derogó los arts. 29 y 30 LCT). En dirección análoga, si bien es cierto que cuando tales invenciones no deriven de la actividad objeto del contrato la titularidad es del trabajador (invenciones libres), no menos cierto es que cuando en la invención interfiera significativamente la actividad del trabajador en la empresa o los conocimientos adquiridos en ella, entonces, corresponderá al empresario la titularidad de la invención o la reserva del derecho a su utilización, si bien con la adecuada compensación económica al trabajador. El trabajador asume un deber de información (artículo 18), cuya inobservancia determinará la pérdida de sus derechos. De esta manera, tanto en sede procesal como sustantiva se introduce una excepción al régimen mercantil general a favor del empresario. En efecto, si lo normal es que el inventor tenga el derecho a la patente de invención (artículo 16), en el ámbito laboral lo normal es que sea el empresario el que disfrute de tal derecho, sea en los inventos de servicios (artículo 15) como en la invención de explotación o empresa (artículo 17), no así en las libres. Los problemas que puedan plantearse en esta materia no son del conocimiento del orden social sino del civil (artículo 123 Ley 11/1986).

Si se prevé que el contrato de trabajo sirva de instrumento de transmisión de la utilidad patrimonial derivada de la propiedad intelectual, de modo que por pacto incluido en el se transfieran los derechos de explotación de obra literaria, artística o científica de que es autor (artículo 51 RDLeg 1/1996, 12.4) y cuya realización constituya el objeto del contrato laboral. La retribución de esta cesión de derechos recibe un tratamiento análogo al de los créditos salariales con el límite de dos anualidades (artículo 54). El derecho del artista, intérprete o ejecutante a autorizar la difusión de sus obras se entiende cedido al empresario en virtud del contrato de trabajo, salvo pacto en contrario).

a) La determinación genérica de la prestación de servicios

a') La mecánica general de la especificación de las obligaciones genéricas en el ámbito laboral. Y su difícil inserción en el contrato de trabajo. (El protagonismo del poder de organización en la empresa)

La obligación de prestar servicios, es en principio una obligación «genérica» (trabajar). Y debería corresponder pues al acreedor (el empleador), las potestades de «especificación», típicas de las obligaciones genéricas del derecho común de obligaciones. Sin embargo es en ese punto en donde la norma interviene limitando las facultades del empleador al respecto.

Por otra parte la determinación de la prestación (de la obligación) es una exigencia institucional porque no se puede cumplir lo que previamente no se ha fijado (uno de los requisitos de las obligaciones) recuérdese, es que sea «determinada o determinable —objetivamente—». Del mismo modo, y puesto que toda relación obligatoria implica vinculación al cumplimiento de una conducta acordada, queda prohibido radicalmente, en cuanto principio general del Derecho de las Obligaciones, dejar la determinación de tal objeto a la sola voluntad unilateral de una de las partes del contrato (prohibición de la arbitrariedad de la voluntad privada).

Ahora bien, es imposible no reconocer que la delimitación de la prestación de servicios en régimen laboral, esto es, por cuenta ajena y en el «ámbito de dirección y organización del empresario» (artículo 1.1 ET) presenta «peculiaridades» que hace bien difícil su delimitación o fijación inicial, al menos si se pretende con un elevado grado de precisión o concreción. En un sentido amplio o lato puede decirse que la prestación laboral se asemeja a las denominadas «obligaciones genéricas».

En este tipo de obligaciones la prestación se encuentra determinada básicamente, al menos en un

momento inicial, a través de su pertenencia a un género de actividad económica (potencialidad productiva personal), dispuesto para ser moldeado o especificado en un momento posterior a través de diversos instrumentos legal y contractualmente previstos y en atención a los intereses de las partes. Aunque esta categoría ha sido elaborada en relación a las obligaciones de dar, hoy se acepta su extensión, aunque no sin importantes matices de concepción y régimen jurídico, a las obligaciones de hacer.

Consecuentemente, la estructura de la posición de débito del trabajador —y correlativa de crédito del empleador— tiene dos momentos bien definidos.

—Por un lado, la genérica obligación de trabajar, no sólo para otro, sino bajo su dirección, surgida de la celebración misma del contrato de trabajo (obligación ésta que podría expresarse coloquialmente con la expresión «Cómo trabajar»).

—Y por otro lado la fijación de los términos concretos de la prestación comprometida (determinación específica de la obligación). Términos, éstos, que responderían a las expresiones coloquiales de «en qué» trabajar; «cuánto» trabajar; «dónde» trabajar; y «cuándo» trabajar. Se estudiarán sucesivamente las previsiones normativas sobre que configuran esos dos momentos:

b) El poder de dirección del empresario

a") Concepto, fundamento y fuentes de regulación

La genérica deuda de trabajo de trabajo se concretará, a lo largo de todo el arco temporal que dure la prestación, a través del ejercicio por el empresario —o por personas en quien delegue— de determinados instrumentos reconocidos para la «extracción de la utilidad» del trabajo —que es un factor de producción que requiere ser producido—, como es el poder de dirección del empresario (artículo 20.1 ET). Esta institución se concreta en un conjunto unitario y objetivado de facultades jurídicas reconocidas al empresario al objeto de permitirle tanto una eficiente organización general de la empresa cuanto la ordenación de las prestaciones laborales, así como la corrección de las conductas laboralmente ilícitas del personal de la empresa (derechos especiales de garantía).

[...]



ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

- 1 CARRO IGELMO, Alberto José. (1985). Curso de derecho del Trabajo. Casa Editorial Bosch. Barcelona, España. Pp. 283-285.
- 2 DE CHAZAL PALOMO, José Antonio. (1996). Fundamentos de Derecho Laboral y Social. Segunda Edición revisada y corregida. Editorial Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra. Santa Cruz, Bolivia. Pp. 94
- 3 SEMPERE NAVARRO, Antonio, CARDENAL CARRO, Miguel & ALZAGA RUIZ, Iciar. (2009). Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Director J. Ignacio García Ninet. Coordinadora: Arántzazu Vicente Palacio. Editorial Thompson Reuters Arazandi. Pamplona. España. Pp. 349-361
- 4 VIDA SORIA, José, MONERO PÉREZ José Luis & MOLINA NAVARRETE Cristóbal. (2009). Manual de Derecho del Trabajo. Séptima Edición. Granada, España. Pp. 475-479.