

**ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE EL OBJETO
DEL CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO
DETERMINADO EN EL SECTOR DE LIMPIEZA
DE EDIFICIOS Y LOCALES**

**A propósito de la STS (Sala 4ª) de 4 de mayo de 1995
y las nuevas tendencias en la negociación colectiva de
sustitución del contrato para obra o servicio
determinados por el contrato eventual**

POR MARÍA ARÁNTZAZU VICENTE PALACIO*

1. La STS de 4 de mayo de 1995 (1), aunque no contiene una argumentación jurídica especialmente novedosa, resulta interesante dado que constituye el más reciente pronunciamiento jurisprudencial sobre la ilicitud de la suscripción de contratos para obra o servicio determinado para la prestación de servicios de limpieza cuando la temporalidad se determina por remisión a la duración de una contrata. Efectivamente no resulta pacífico en la doctrina científica ni en la jurisprudencia y doctrina judicial la cuestión relativa a si la duración limitada que exigen el art. 15.1.a) ET y el art. 2 RD 2546/1994, de 29 de diciembre (2) concurre en aquellos casos en los que la temporalidad deriva de una previa contrata o concesión que, de esta manera, operan como presupuesto justificador de la limitación temporal de la contratación. Así, mientras el TCT estuvo inclinándose de manera reiterada por la licitud de tales contrataciones «por estar en pugna el concepto de la fijeza con el referente al personal contratado para un determinado servicio como en este caso lo era la limpieza de la Universidad durante el tiempo que durase la concesión de la contrata, o sea, durante el curso completo» (3), doctrina que fue continuada por algunos Tribunales Superiores de Justicia (4), el Tribunal Supremo (Sala Social) consi-

* Profesora Ayudante de Derecho del Trabajo (Universidad Jaime I - Castellón).

(1) RA.-3746. Ponente: Magistrado Excmo. Sr. D. Antonio Martín Valverde.

(2) BOE de 26-1-1995

(3) STCT de 26-11-1980 (R.A.-6175). En sentido similar, cfr. STCT 25-6-1980 (R.A.-3799), STCT de 27-6-1980 (R.A.-3863), STCT del 17-11-1981 (R.A.-6725), STCT de 9-3-1983 (R.A.-1939), STCT 10-2-1987 (R.A.-2820).

(4) STSJ ANDALUCÍA/Málaga de 26-1-1993 (R.A.-121), STSJ ANDALUCÍA/Sevilla de 3-5-1993 (R.A.-2361), STSJ PAÍS VASCO DE 31-5-1994 (R.A.-2301), STSJ ARAGÓN de 18-10-1993 (R.A.-4387). La permisividad es tan amplia que el hecho de la contrata para la limpieza de un edificio justifica incluso la contratación para obra o servicio determinado del personal administrativo condicionado al mantenimiento de esa contrata (STSJ ARAGÓN de 5-12-1990; R.A.-926), e incluso se admite aunque la contrata sea realizada por la contratista (STSJ

deró, ya en el año 1992, la ilicitud de tal proceder porque «la expresa mención del centro de trabajo, como lugar de prestación de servicios, no dota por sí sola a éstos de 'autonomía y sustantividad propias' ni es, por supuesto, expresiva de una actividad laboral de ejecución limitada en el tiempo, pues la limpieza de un centro de trabajo responde a necesidades permanentes de la empresa que detenta tal centro» (5).

2. El art. 15.1.a) ET autoriza la contratación de duración determinada para la realización de una obra o servicio de duración determinada, previsión desarrollada por el art. 2 del RD 2546/1994, de 26 de diciembre según el cual «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 de duración incierta». La amplitud de la definición que del objeto del contrato realiza la norma reglamentaria determinó, en su momento, y bajo el amparo normativo de la anterior regulación reglamentaria constituida por el RD) 2104/1984, un notable incremento en la utilización de esta modalidad contractual, de tal forma que de su campo tradicional —aunque no exclusivo—, de actuación constituido por la actividad constructora (el contrato fijo de obra) se extendió a otros sectores de actividad, como el de vigilancia y seguridad y la limpieza de edificios y locales, en los que lo característico es que la actividad a realizar no es intrínsecamente temporal.

- PAÍS VASCO de 31-5-1994; R.A.-2301 y STSJ ARAGÓN de 18-10-1993; RA.-4387) criterio más amplio que el del TCT que negaba la licitud de la extinción de estos contratos cuando era la contratista o concesionaria la que abandonaba o cesaba voluntariamente en la concesión o contrata (STCT de 7-2-1989; R.A.-1367).
- (5) STS de 26-9-1992 (R.A.-6816). Ponente: Magistrado Excmo. Sr. D. Manuel Cachón Villar. En igual sentido, STS de 17-3-1993 (R.A.-1866). En sentido similar, STSJ CASTILLA-LA MANCHA de 4-2-1992 (R.A.-1508) y STSJ CATALUÑA de 15-2-1993 (R.A.-832) según la cual: «la existencia de un contrato de concesión o de una prestación de servicios a un tercero no proporciona temporalidad a la relación por sí mismo, sino que en toda caso, debe poseer la obra o servicio a realizar una sustantividad propia, porque quien establemente se dedica a la prestación de servicios bajo contrata, también ha de poseer su propio personal estable para evitar la creación de un factor de eventualidad artificioso, que no dependiera en realidad de la voluntad de una de las partes, la empresa, que precisamente tiene una posición de preeminencia en el acuerdo de voluntades frente al trabajador individual». En sentido parecido la STSJ GALICIA de 25-9-1993 (R.A.-3983) considera que «la autonomía y sustantividad... que opera como requisito objetivo... han de entenderse lógicamente referidas a la empresa que contrata a las trabajadoras en régimen de temporalidad y no a la destinataria última de los servicios (Universidad de Santiago) que resulta completamente ajena al contrato de trabajo y que, por ello, en forma alguna ha de influir en la calificación del mismo». Id. STSJ CANTABRIA de 30-7-1994 (R.A.-2990). En sentido contrario, la STS (Cont.-admvo.) de 19-10-1994, referido a una concesión de un Bingo, considera que el empresario debió acomodar la duración de los contratos de trabajo a la duración de la concesión de la explotación del bingo.

pues en aquellos casos en que lo es su admisión no presenta problema ninguno (p. ej.: limpieza de un recinto ferial mientras dura un congreso), sino que, por el contrario, su temporalidad deriva de la existencia de una previa relación mercantil o administrativa de prestación de servicios, proceder que dio lugar a pareceres diversos, tanto doctrinales como jurisprudenciales.

La cuestión principal estriba en si, dados los términos de las definiciones legal y reglamentaria del objeto del contrato, es lícito admitir su suscripción cuando la actividad a realizar no es en sí misma de duración limitada sino que su temporalidad está en función de una circunstancia exterior a la misma: la contrata o concesión, que se constituye así en el título jurídico generador de la necesidad de contratación para la empresa contratista o concesionaria, en base al argumento de que la contratación de dichos trabajadores con carácter indefinido podría suponer una carga excesiva para el empresario en el supuesto de pérdida de la contrata o concesión.

3. En íntima relación con el tema discutido se encuentra la eventual aplicabilidad del art. 44 ET en los supuestos de pérdida de concesiones y contrata porque se podría entender que existe una relación con el tema examinado de si la incertidumbre en la continuación de la actividad desarrollada bajo estas formas de gestión empresarial es dato suficiente para justificar la suscripción de contratos para obra o servicio determinado. Es decir, si existe un mecanismo jurídico que relativiza o atenúa la incertidumbre del empresario contratista-concesionario en el sentido de no vincularle con los trabajadores adscritos a dicha contrata o concesión en el caso de su pérdida, podría carecer de justificación la limitación del contrato basada en esa incertidumbre inexistente o, cuanto menos, relativizada.

Si consideramos que este precepto es aplicable con carácter general, *ope legis*, e independientemente por tanto, de eventuales previsiones sectoriales al respecto, habrá que analizar la articulación entre la regulación legal y las posibles previsiones sectoriales. Si, por el contrario, concluimos en la inaplicabilidad del art. 44 ET, únicamente cuando la normativa sectorial lo establezca —y con el alcance allí previsto—, sería aplicable algún sistema subrogatorio por pérdida de la concesión o contrata.

En general, es mayoritaria la posición doctrinal que viene a considerar que el art. 44 ET resulta inaplicable en los casos de pérdida de concesiones o contrata (6) porque, en sentido propio, no hay una transmisión de empresa al permanecer la titularidad de ésta siempre inmutable. Para estos autores, la adqui-

- (6) Cfr. ALBIOL MONTESINOS, *Aspectos laborales de la transmisión de empresa*, Madrid (MTSS), 1984; CAMPS RUIZ, «Transmisión de empresa: efectos laborales según la jurisprudencia» (I) y (II), *Actualidad Laboral* n° 16, 1991, pág. 208; PÉREZ AMORÓS, «El principio de estabilidad en el empleo en los supuestos de sucesión de empresas concesionarias de servicios públicos», *Revista de Trabajo*, n° 77, 1985, pág. 87; CAMPS RUIZ, «La sucesión de empresa», *Revista de Trabajo* n° 81, 1986, pág. 68 y ss; CAMPS RUIZ, *Régimen laboral de la transmisión de la empresa*, Valencia (Tirant lo blanch-Generalitat Valenciana), 1993, pág. 79 y ss;

sición y pérdida de una contrata o concesión supone únicamente la transmisión de un título contractual que legitima para la realización de un servicio, obra o actividad, pero sin que tal mecanismo suponga la transmisión del complejo organizativo de bienes, capital y trabajo en que la empresa consiste, y en el mismo sentido se manifiesta la jurisprudencia y doctrina judicial (7) y ello pese a la existencia de jurisprudencia comunitaria en sentido contrario (8). En este sentido es de destacar la doctrina contenida en la STS de 54-1993 (9), en virtud de la cual aunque lo transmitido y el cambio de titularidad que implica no es una empresa o centro de trabajo o una unidad productiva autónoma, sino una «contrata», ésta juega como una unidad productiva y la subrogación que se establece en el nuevo empresario no se impone con carácter genérico, sino que resulta necesario atender a los convenios colectivos y a los propios pliegos de condiciones, característicos cuando el dueño de la actividad es un ente administrativo (10).

CAMPS RUIZ y SALA FRANCO, «La subrogación contractual entre empresarios contratistas de limpieza», *Poder Judicial*, nº 4, pág. 178; GONZÁLEZ BIEDMA, *El cambio de titularidad de la empresa en el Derecho del Trabajo*, Madrid (MTSS), 1989, pág. 113 y ss; CAMPS RUIZ, L.M., *Los contratos laborales temporales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1995, pág. 18; SEMPERE NAVARRO, A.V., *Estudio sistemático de la doctrina recaída en unificación de doctrina. Diciembre 1994*, *Aranzadi Social* nº 44, 1994, pág. 28; ALBIOL, CAMPS, GARCÍA NINET, LÓPEZ GANDÍA y SALA FRANCO, *Derecho del Trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 9ª ed., 1995, págs. 280-283.

- (7) Para la STS de 23-2-1994 (R.A.-1227) es requisito la transmisión de elementos patrimoniales o entrega al concesionario o contratista subsiguiente de la infraestructura u organización básica para la explotación; por su parte, la STSJ EXTREMADURA de 26-5-1992 (R.A.-2570), (...) la transmisión que contempla el art. 44 ET, se refiere a una empresa concebida como un conjunto orgánico de derechos y bienes, objeto de la transmisión, que en principio, no concurre en la concesión concebida como mera transferencia de facultades originariamente administrativas y, por ello, sin perjuicio de posibles garantías adicionales a través de normas sectoriales, para que se dé el supuesto que contempla el referido precepto estatutario es necesario que la transmisión afecte a un conjunto de elementos patrimoniales susceptible de constituir un soporte productivo dotado de autonomía funcional y no a una mera actividad y a los contratos de trabajo a ella vinculados. En sentido similar, la STSJ CASTILLA Y LEÓN/Valladolid, de 23-7-1993 (R.A.-3450), considera que (...) no existe el menor indicio de una sucesión empresarial, ya que la nueva empresa no ha recibido de la anterior los correspondientes elementos patrimoniales u organizativos que puedan implicar una identificación entre la recurrente y la que aparece como transmitente en la sentencia recurrida (...). En el mismo sentido, STSJ PAÍS VASCO de 24-3-1994 (R.A.-982), STS de 5-4-1993 (R.A.-2906), STSJ CANARIAS/Las Palmas de 5-4-1994 (R.A.-1510), STSJ GALICIA de 8-6-1994 (R.A.-2502), STSJ CANTABRIA de 30-7-1994 (R.A.-2990) y STSJ ARAGÓN de 28-6-1995 (R.A.2583)
- (8) STJCE de 12-11-1992, Caso 209/1991, *Rask y Christensen*.
- (9) R.A.-2900.
- (10) En este mismo sentido, la STS de 14-12-1994 (R.A.-10093) ratifica, en unificación de doctrina, la anterior. Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio Martín Valverde.

No obstante, si bien esto se podría mantener con carácter general, fundamentalmente respecto de las contratas civiles, habría que matizarlo en aquellos casos —principalmente, en supuestos de concesiones administrativas—, en las que el hecho de la concesión no implica únicamente la autorización para la gestión de una actividad o servicio público, sino que va acompañado de la transmisión de un complejo organizado que revierte a su titular en el momento de la extinción o reversión de la concesión (11).

En sentido favorable a la aplicación del art. 44 ET en estos supuestos se manifestó Monereo Pérez (12) para quien la actividad a realizar por el contratista-concesionario es en sí misma una empresa, «a no ser que se parta de un concepción excesivamente reduccionista de la realidad de la empresa identificándola con los elementos materiales de la misma» (13). En sentido similar se pronunció algún Tribunal Superior para el que «(...) la expresión cambio de titularidad de la empresa implica un concepto de gran amplitud que comprende cualquier negocio jurídico de transmisión 'inter vivos' y, en consecuencia, la continuación de hecho en la titularidad por otro demuestra el cambio de titularidad y opera la subrogación del nuevo titular, lo que se produce siempre que conste la transmisión de una unidad patrimonial susceptible de inmediata explotación» (14).

- (11) En este sentido, la STSJ EXTREMADURA de 26-5-1992 (R.A.-2570), citada, considera, respecto de la aplicación del art. 44 ET, que (...) en el ámbito de la gestión indirecta a través de concesiones administrativas es útil el criterio doctrinal que distingue entre las concesiones que llevan aparejada la entrega al concesionario de la infraestructura y organización empresarial básica para la explotación del servicio, en las que la transmisión de la empresa podría determinar, en su caso, la subrogación, por aplicación del art. 44 ET, y aquellas otras en que, al no concurrir esa puesta a disposición de los elementos patrimoniales fundamentales de la explotación faltan los presupuestos necesarios para apreciar una sucesión de empresa, aunque las regulaciones sectoriales puedan introducir medidas de protección de las relaciones laborales.
- Id. STS de 14-12-1994 (R.A.-10093).
- (12) Cfr. Continuidad de las relaciones de trabajo en la gestión indirecta de servicios y actividades. El cambio de titularidad en las contratas y en las concesiones administrativas, *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1986, pág. 55; *Las relaciones de trabajo en la transmisión de empresa*, Madrid (MTSS), 1987, pág. 401 y ss.
- (13) Cfr. *Las relaciones de trabajo en la transmisión de empresa*, Madrid (MTSS), 1987, pág. 404.
- (14) STSJ GALICIA de 30-9-1993 (R.A.-3987). También en sentido favorable a la aplicación del art. 44 ET en supuestos de pérdida de concesiones y contratas, STSJ ANDALUCIA/Sevilla, de 3-5-1993 (R.A.-2361) y STSJ MADRID/Sección 1ª, de 30-1-1991 (R.A.-935).
- En este sentido, resulta interesante resaltar que el Convenio Colectivo de la Empresa «Asesoramiento, Seguridad y Protección, S.A.» (publicado por Resolución de la D.G.T de 7-2-1994; BOE de 18-2-1994) se remite a efectos de la subrogación, al art. 44 ET, pese a la existencia de un mecanismo subrogatorio propio en el Convenio colectivo sectorial.

Una vez expuestos los términos de la cuestión, tal y como se presentan en la doctrina y jurisprudencia, podríamos ahora interrogarnos sobre cuáles serían las consecuencias respecto al contrato para obra o servicio objeto de este estudio si estimáramos aplicable el art. 44 ET. No hay que olvidar que el tema está siendo examinado por la incidencia que sobre el contrato estudiado —en concreto, sobre uno de los aspectos del elemento temporal caracterizador del mismo— puede tener la subrogación.

La doctrina ha venido considerando como requisitos de aplicación del art. 44 ET, con carácter general, la necesidad de una relación directa (tracto directo) entre los elementos personales de la transmisión (transmisor-transmitente) y la adscripción de los trabajadores al elemento objeto de la transmisión, de manera que, en los casos de transmisión parcial, no todos los trabajadores de la empresa son transmitidos sino únicamente aquellos adscritos a la porción transferida. Algunos autores (15), respecto de este último requisito, consideran que la transmisión opera tanto si el trabajador está vinculado por un contrato de duración determinada como si su relación laboral es indefinida, siendo el dato relevante para que la transmisión opere respecto de él, su adscripción exclusiva o prevalente a la porción empresarial transmitida.

Si bien, en principio, no parece que hubiera ningún inconveniente en compartir esta opinión respecto de los ligados por contratos temporales en general, no parece que pueda mantenerse lo mismo respecto de los vinculados por un contrato de obra o servicio determinado. Esto es así porque, el primer requisito para que opere el mecanismo subrogatorio del art. 44 ET —nos referimos ahora con carácter general, es decir, con independencia de la cuestión relativa a su aplicación en los supuestos de concesiones y contrata— es, en opinión de la doctrina (16), la vigencia del contrato en el momento del cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma, y por tanto, si el contrato es para la realización de una obra o servicio vinculada a la existencia o mantenimiento de la contrata, al extinguirse el contrato mercantil se extinguiría el contrato laboral y, en consecuencia, el mecanismo subrogatorio no podría operar respecto de los contratos para obra o servicio determinado, sino únicamente respecto de los restantes temporales y de los trabajadores ligados por contratos indefinidos adscritos exclusiva o prevalentemente a la actividad. En este mismo sentido se manifestó la STSJ CASTILLA Y LEÓN/Valladolid (17) para la que, al ser los contratos de los actores con la empresa de obra determinada y ser su duración y objeto «el tiempo que esté

(15) Cfr. MONEREO PÉREZ, «Continuidad de las relaciones de trabajo en la gestión indirecta de servicios y actividades. El cambio de titularidad en las contrata y en las concesiones administrativas», *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1986, pág. 55; *Las relaciones de trabajo en la transmisión de empresa*, Madrid (MTSS), 1987.

(16) Cfr. ALBIOL MONTESINOS, CAMPS RUIZ, GARCÍA NINET, LÓPEZ GANDÍA y SALA FRANCO, *Derecho del trabajo*, Valencia (Tirant lo blanch), 1995, 9ª ed., pág. 286.

(17) STSJ CASTILLA Y LEÓN/Valladolid, de 23-7-1993 (RA.-3450).

vigente el contrato de arrendamiento de servicios», la causa resolutoria de los mismos es precisamente la extinción del contrato de arrendamiento de servicios, deduciéndose de lo anterior que, concluidos los servicios [de la empresa] de forma automática y por imperativo legal, se han extinguido los contratos de los actores con dicha empresa en virtud de lo dispuesto en el art. 49.1 .c) ET. Esta extinción automática hace, según el Tribunal, inútil el plantearse la cuestión de si se pueden transmitir unos contratos que ya están extinguidos cuando la empresa recurrente se hace cargo de los servicios de mantenimiento que prestaba la otra empresa codemandada, dado que el art. 44 ET sólo impone la subrogación de los contratos vigentes, no la de los ya extinguidos.

Este planteamiento vendría a dotar de contenido a las previsiones sectoriales que, en algunos ámbitos de actividad, establecen la subrogación de los exclusivamente contratados para esa obra (18). Es decir, la subrogación es un mecanismo jurídico que se articula para evitar que, por la transmisión de empresa, el contrato de los trabajadores se extinga. Se trata de un mecanismo protector, en la ratio lógica del Derecho laboral, de forma tal que se relativiza la persona titular de la empresa en beneficio de su objetivización, en cuanto que, a efectos laborales, y según prevé el art. 1.2 ET, es empresario el receptor de la prestación de servicios de los trabajadores. Esta definición permite una cierta objetivización, una autonomización de la empresa respecto de la persona (física o jurídica) titular del complejo organizativo receptor de los servicios del trabajador. La subrogación es un mecanismo que opera como impeditivo de la extinción del contrato y, por lo tanto, afecta a la fase final del mismo, vedándola por el mero hecho de la transmisión de su titularidad y, en este sentido, es un procedimiento que viene a reforzar el principio de estabilidad en el empleo. Pero esto no puede significar que se mantengan los contratos que, si no se hubiera producido la transmisión, se hubieran visto extinguidos, es decir, que aunque la subrogación es un mecanismo que opera como garantía de mantenimiento del empleo, es necesario que el contrato esté vigente en el momento de producirse la transmisión. Esto supone que, por tanto, si el contrato se suscribe 'por todo el tiempo que dure la concesión o contrata', el contrato se extingue en el momento en que éstas finalizan, con independencia por tanto, de la eventual aplicación del art. 44 ET. En consecuencia, parece que se podría sostener que, ya se mantenga como se rechace la aplicación del art. 44 ET a los supuestos de pérdida de concesiones y contrata, los trabajadores ligados por contratos para obra o servicio determinado no quedarían comprendidos en dicha protección dado que su contrato está supeditado a la vigencia de la contrata y, por tanto, no está vigente en el momento de operar la eventual subrogación ex art. 44 ET.

Partiendo, pues, de esta inoperancia del art. 44 respecto de los contratados para obra o servicio determinado —y con independencia, por tanto, de la cues-

(18) Cfr. art. 13 Ordenanza Laboral para el sector de Limpiezas de Edificios y Locales, aprobada por Orden de 15-2-1975 (BOE de 20-2-1975). Declarada en vigor por la Orden de 18-12-1994 (BOE de 29-12-1994).

tión más general: la aplicación o no del art. 44 ET a los trabajadores indefinidos y temporales (a excepción de los contratados para obra o servicio), de empresas concesionarias o contratistas— es cuando adquieren sentido las previsiones sectoriales, art. 13 OL y regulaciones de la negociación colectiva, de forma que vienen a establecer mecanismos de garantía del principio de estabilidad en el empleo para los trabajadores contratados para obra o servicio determinado supeditado a la existencia de un previo contrato de empresa, similar al del art. 44 ET, inoperante para ellos por las razones expuestas.

Y es ahora cuando hay que retomar la cuestión de si esa limitación basada en la existencia de una contrata o concesión constituye causa legítima para la suscripción de un contrato de obra o servicio determinado, o lo que es lo mismo, si la falta de permanencia derivada de la existencia de una contrata o concesión constituye un requisito objetivo de la entidad suficiente como para justificar la contratación para una obra o servicio «limitado en el tiempo» en el sector de limpieza de edificios y locales.

4. La OL para las empresas de limpieza de edificios y locales no contempla expresamente el contrato para obra o servicio determinado en el artículo dedicado a la clasificación del personal según la permanencia. Según el art. 9 de la citada Ordenanza, el personal será fijo, eventual o interino y en el art. 10.2 se prevé que los trabajadores no interinos que realicen actividades de carácter normal y permanente en la empresa habrán de tener la conceptualización de fijos. No obstante las previsiones señaladas, que nos deberían llevar a excluir la posibilidad de contratos para obra o servicio determinado en este sector, el art. 13 OL prevé la subrogación de servicios en el supuesto de cambio de contratista, estableciendo que «los trabajadores de un contratista de servicio de limpieza que, con arreglo a la normativa jurídica aplicable, quedasen desvinculados laboralmente de éste al vencimiento de una concesión, pasarán a estar adscritos, si existiese, al nuevo titular de la contrata de limpieza». ¿Qué trabajadores de los citados en el art. 9 quedan desvinculados laboralmente del empresario por el vencimiento de una concesión sino aquellos cuyos contratos están sujetos a la condición de mantenimiento de la misma? En este mismo sentido la jurisprudencia entendió que aunque la OL no contemplaba expresamente la figura del contrato para obra, ello no suponía que hubiera que excluirlo, si concurrían los requisitos legales y reglamentarios. Y ésta es precisamente la cuestión a resolver: si la existencia de una contrata o concesión es suficiente para dotar a la actividad a realizar del carácter de duración limitada en el tiempo.

En este sentido resulta muy clarificador el estudio de la negociación colectiva y dado que no existe Convenio Sectorial de ámbito nacional ni autonómico, examinaremos las previsiones de los convenios provinciales de Castellón, Valencia y Alicante, en cuanto que abarcan un ámbito territorial lo suficientemente amplio como para resultar significativo, respondiendo, además, a una realidad político-administrativa como es la Comunidad

Valenciana (19). No obstante, las conclusiones resultan extrapolables a otras provincias y empresas por regularse en sus convenios colectivos de forma casi idéntica.

5. El convenio colectivo para la provincia de Castellón (20) regula un mecanismo subrogatorio distinto del art. 13 OL pues en lugar de establecer la subrogación respecto de los trabajadores que quedan desvinculados laboralmente del empresario al término de la contrata o concesión (21), prevé con carácter más general que los trabajadores que al término de una concesión estuvieran prestando servicios en el centro respecto del cual se pierde la contrata, pasarán a estar adscritos a la nueva adjudicataria, mientras que los incorporados por el anterior titular del centro dentro de los últimos cuatro meses seguirán perteneciendo a la empresa, sin que respecto de ellos opere la subrogación. Así pues, el requisito para que opere la subrogación es la adscripción del trabajador al centro respecto del que se pierde la concesión o la contrata con una antigüedad de cuatro meses. Aunque no se declara expresamente que la subrogación operará con independencia de la modalidad contractual hay que entender que ello es así, pues el art. 32 declara aplicables las disposiciones del mismo con independencia de la modalidad contractual y régimen legal de contratación.

Resulta pues, significativo el cambio de criterio respecto de la regulación del art. 13 de la OL en la que la subrogación únicamente operaba respecto de los trabajadores que quedaban desvinculados laboralmente del empresario al término de la contrata o concesión. Si a esto añadimos que el convenio prevé que el trabajador que no cumpla los requisitos de antigüedad mencionados seguirá perteneciendo a la empresa cesante, a la conclusión que se llega es que la OL estableció con toda probabilidad el art. 13 con la finalidad de evitar que mediante el recurso al contrato para obra o servicio determinado el trabajador pudiera verse privado de su derecho al empleo; es decir, la regulación de la OL

- (19) En este sentido, el Convenio Provincial de Valencia para los años 1992 y 1993, publicado por Acuerdo de la Consellería de Trabajo y Seguridad Social de Valencia (BOP Valencia, nº 132, de 4 de junio de 1992) creó una Comisión Paritaria con la finalidad, entre otras, de estudiar la posibilidad de crear un único Convenio para el sector de ámbito autonómico, que sustituyera los convenios colectivos provinciales existentes.
- (20) Publicado por Acuerdo de la Delegación Territorial de la Consejería de Trabajo de 13 de mayo de 1992 (BOP Castellón nº 66, de 2 de junio de 1992). Revisión salarial para 1993, publicada por A. de la Delegación Territorial de 14-4-1993 (BOP Castellón 29-4-1993). En el mismo sentido, Convenio provincial para los años 1990 y 1991, publicado por Acuerdo de la Delegación Territorial de la Consejería de Trabajo de 1 de junio de 1990 (BOP Castellón nº 71, de 14-6-1990). No hay publicado aún para 1995.
- (21) De todos los convenios examinados correspondientes al año 1995 publicados hasta este momento (23) sólo el correspondiente a la provincia de Huelva regula la subrogación en iguales términos que la Ordenanza Laboral (Ac. Dir. Prov. Consejería de Huelva de 9-3-1995; BOP 18-5-1995).

parecía partir de la idea de que la pérdida de la contrata o concesión constituía una transmisión de empresa a los efectos de que operara la subrogación prevista en el art. 76 LCT (antecedente remoto del actual art. 44 ET) pero como es requisito ineludible, según antes hemos señalado, la vigencia del contrato para que opere la citada transmisión, la regulación de la OL pretendía solventar esta cuestión estableciendo una subrogación que operara también respecto de aquellos que quedaban excluidos de la regulación legal por no concurrir de los requisitos legales. En consecuencia, parece que podría entenderse que el propósito de la OL era adaptar el mecanismo subrogatorio a la especificidad del sector y evitar que mediante el recurso al contrato para obra o servicio determinado los trabajadores pudieran verse expuestos a una excesiva precariedad. El hecho de que posteriormente se haya generalizado por la negociación colectiva el colectivo expuesto a la eventual subrogación, exigiéndose únicamente la adscripción al centro de trabajo respecto del que se pierde la contrata o concesión, con independencia, por tanto, de la modalidad contractual que vincule al trabajador con la empresa, viene a confirmar la idea aquí defendida, —y confirmada en cuanto a su resultado por abundante jurisprudencia y entre ellas la STS de 4-5-1995— de que en nada se diferencian un trabajador fijo de un contratado para obra o servicio determinado en lo que a la naturaleza de la actividad desempeñada se trata y que, en consecuencia, debe reputarse no conforme a derecho la contratación para obra o servicio determinado fundada en la limitación temporal de la contrata cuando no exista otro dato del que objetivamente se desprenda la limitación temporal (22).

6. El Convenio Colectivo para la provincia de Valencia para 1995 (23), a diferencia de los precedentes (24) que no recogían de forma expresa el contrato para obra o servicio determinado, prevé en su art. 34.4 la contratación para obra o servicio determinado «para la prestación de servicios de limpieza en unas dependencias concretas y específicas», trabajadores que se califican como «fijos de centro», disponiendo, por su parte, el art. 18, la movilidad geográfica de los trabajadores, exceptuando de la misma a los vinculados a uno determinado como fijos de centro. Además el art. 31 regula la subrogación, que expresamente deroga al art. 13 de la OL, en términos similares a los señalados en el

(22) CAMPS RUIZ y SALA FRANCO, interpretando una cláusula similar del convenio colectivo de la provincia de Madrid consideraron que para la interpretación de dicha previsión debía acudir a la presumible *ratio* de la regulación convencional, que ellos situaban en un plano análogo al de la OL, lo que, en su opinión, conllevaba que hubiera que entender aplicable tal disposición únicamente a los trabajadores que quedaran desvinculados laboralmente del trabajador por extinción de la contrata. Cfr. CAMPS RUIZ y SALA FRANCO, «La subrogación contractual entre empresarios contratistas de limpieza», *Poder Judicial* nº 4, pág. 182-183.

(23) Publicado por Acuerdo de la Delegación Territorial de la Consejería de Valencia de 23-1-1995 (BOP Valencia 8-3-1995).

(24) Convenio para 1992, publicado por Acuerdo de la Dirección Territorial de la Consejería de Valencia de 29-4-1992 (BOP de 4-6-1992).

Convenio de Castellón: «Si cambiase la titular de la contrata de limpieza de un centro de trabajo, los trabajadores que estuviesen prestando servicio en dicho centro por un período superior a cuatro meses se considerarán fijos de centro a los solos efectos de la subrogación, pasando a estar adscritos a la nueva responsable del servicio, cualquiera que sea la modalidad del contrato de trabajo, la cual respetará obligatoriamente el contrato existente entre el trabajador y la anterior empresa (...)» si bien «si por exigencias del cliente tuviera que ampliarse [el servicio] en los referidos cuatro últimos meses con personal de nuevo ingreso, dicho personal será incorporado a la nueva responsable del servicio».

En consecuencia, según esta regulación convencional, la subrogación opera respecto de aquellos trabajadores con una antigüedad superior a cuatro meses en el centro objeto de la contrata, con independencia de su modalidad contractual, y respecto de aquellos que aunque de menor antigüedad, su contratación obedeció a exigencias del cliente.

7. El convenio colectivo para la provincia de Alicante para el año 1995 (25) resulta de especial interés, tanto por su comparación con los convenios señalados como por su contraste con sus propios antecesores. Así, aunque entre las modalidades de contratación no enumera el contrato para obra o servicio determinado, lo que tampoco se hacía en los anteriores, cifra la duración máxima del contrato eventual, en virtud de la nueva habilitación establecida por el art. 15.1 .b) ET, en doce meses dentro de un período de 18 *atendiendo a que la mayoría de los adjudicatarios o contratados de limpieza se conciertan por doce meses. De continuar prestando servicios en la empresa pasará a la condición de personal contratado por tiempo indefinido en la plantilla de la empresa.* Por lo que respecta a la subrogación en los supuestos de término de concesiones o contratados, prevé que operará respecto de los trabajadores en activo que presten servicios en el centro de trabajo con una antigüedad mínima de los últimos cuatro meses (salvo que fueran de nuevo ingreso por exigencias del cliente, en cuyo caso también serán subrogados), sea cual fuere la modalidad de sus contratos, incluyendo como tales los de aquellos que fueran fijos de la empresa saliente.

8. Lo que nos estamos planteando en este momento es si la existencia de la contrata o concesión es dato suficiente para estimar cumplido el requisito de la limitación temporal de la actividad a realizar por el contratado mediante el contrato para obra o servicio determinado. Como ya se ha señalado, aunque en sentido propio el mecanismo de la subrogación cumple una función específica —arbitrar mecanismos de garantía para todos los trabajadores en evitación de que la transmisión de la empresa pudiera llevar a la resolución de sus contratos—, y es, por tanto, independiente de la modalidad de contratación mediante la que se accede a la misma, su aplicación a los supuestos de pérdida de contratos y concesiones en conjunción con la existencia de contratos para un ser-

(25) Publicado por Acuerdo de la Delegación Territorial de la Consejería de Alicante de 13-7-1995 (BOP Alicante 9-8-1995).

vicio determinado fundado en la limitación temporal de las contrataciones o concesiones, cabe considerarlo como un indicio de la incorrecta utilización del contrato para obra o servicio determinado. Es decir, aunque una cosa es la modalidad contractual a través de la que se accede a la empresa y otra la garantía establecida para que la pérdida de una contrata o concesión no suponga la extinción de los contratos de los trabajadores adscritos al centro, el aplicar esta garantía a todos los trabajadores, con abstracción de su vínculo contractual, pone de manifiesto la improcedente utilización de una figura contractual presuntamente fundada en la falta de certidumbre en la continuación de la actividad para el empresario. Si la garantía se aplica a todos los trabajadores, incluyendo a aquellos cuyo contrato debería entenderse extinguido en cuanto que se ha producido la condición resolutoria de la que pendía el mismo —el mantenimiento de la concesión o contrata—, no tiene sentido limitar la duración del contrato a dicha condición. Aunque la contratación o subcontratación de servicios es un proceder lícito, no puede el empresario contratista-concesionario ampararse en la falta de certidumbre de la actividad, trasladando la misma a los contratos que concierne con sus trabajadores.

Es cierto que podría argumentarse en contra que siempre queda un margen de incertidumbre en la continuación de la actividad, puesto que el mecanismo subrogatorio únicamente opera en el caso de que se exista nueva adjudicataria, y que además, en lo que al principio de la estabilidad en el empleo se refiere, igual de protegido se encuentra el trabajador vinculado por un contrato indefinido que el trabajador vinculado por un contrato para un servicio determinado y protegido mediante el mecanismo de la subrogación.

Si bien es cierto que la falta de nueva adjudicación determinaría la imposibilidad de transmisión del personal adjudicado a la contrata, es un riesgo empresarial, casi el único en una empresa de servicios en la que el beneficio o lucro empresarial deriva del mantenimiento de la contrata. Trasladarlo al contrato de trabajo mediante el condicionamiento de su vigencia a su mantenimiento, supone hacer desaparecer en gran medida el riesgo de la actividad empresarial y alterar, por tanto, el requisito de la ajeneidad como nota caracterizadora del contrato de trabajo. Respecto de la segunda cuestión, ya se ha señalado que, efectivamente, la subrogación es un sistema de garantías arbitrado en favor de los trabajadores y que, en este sentido, no debe utilizarse para negar la procedencia del contrato para obra o servicio determinado en estos sectores. Y es que ésta es precisamente la cuestión. La realidad de la evolución histórica de la subrogación en este sector (como en otros) (26) viene a poner de manifiesto que se ha utilizado como un mecanismo para paliar la precariedad derivada de una utilización 'no procedente' o abusiva del contrato para obra o servicio determinado. Es decir, si no se hubiera producido la generalización de esta modalidad contractual en estos sectores deberíamos estar en la situación que

(26) Cfr. VICENTE PALACIO M^a A., *El objeto del contrato temporal para obra o servicio determinado: concesiones y contrataciones con empresas de vigilancia y seguridad*, D.L. (en prensa), 1995.

recogían los primeros convenios colectivos para las empresas de vigilancia y seguridad en el sentido de excluir de la subrogación a los contratados para obra o servicio determinado, al no estar vigente su contrato en el momento de producirse la 'transmisión' o en la regulación prevista por el art. 13 OL de limpieza de edificios y locales, en el sentido de que sólo operaría la subrogación respecto de los desvinculados laboralmente al término de una concesión.

O dicho de otra manera: no cabe la suscripción de contratos para obra o servicio determinado fundados exclusivamente en la existencia de una concesión o contrata, en cuanto que esto es insuficiente para estimar que concurre el requisito de duración limitada en el tiempo que exige la definición legal y reglamentaria de la habilitación legal que justifica la no contratación de duración indefinida. El que los convenios colectivos regulen la subrogación «con independencia de la modalidad contractual», (27) únicamente viene a demostrar que lo que se pretendió —y se pretende— es evitar, ante la generalización de los contratos para obra y servicio en estos sectores, que mediante los mismos se obvie por partida doble el principio de estabilidad en el empleo: primero, en el momento de la contratación, haciendo gravitar la duración limitada sobre un contrato de empresa, y segundo, en el momento de la extinción, haciendo que no entre en juego el mecanismo subrogatorio por no estar vigente el contrato en el momento de la pérdida de la concesión.

9. Una mención especial merece la previsión del convenio colectivo provincial de Alicante para 1995 —y de los otros señalados— cifrando la duración máxima del contrato eventual en doce meses dentro de un período de dieciocho (28).

El *contrato eventual* viene definido en el art. 15.1.b) E.T como aquel que cabe concertar cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. La doctrina (29) ha venido considerando que la eventualidad no se define en atención a un criterio cualitativo —una actividad diferente de la desempeñada habitual y permanentemente por la empresa— sino en atención a

- (27) Existen unas pocas sentencias que consideraron que la subrogación no afectaba al personal fijo, pero es una doctrina minoritaria ya abandonada. Cfr. STCT 7-2-1989 (RA- 13 73) y STSJ CATALUÑA de 13-5-1991 (R.A.I 093).
- (28) En el mismo sentido se manifiestan, de los 23 convenios colectivos provinciales correspondientes al año 1995 publicados hasta el momento, los siguientes: C.C. Provincia de Burgos (Ac. de la Dir. Prov. de 7-4-1995; BOCL de 27-4-1995); C.C. Provincia de Córdoba (Ac. de la Deleg. Prov. de la Consejería de 8-5-1995; BOP 20-5-1995); C.C. Provincia de Guadalajara (Ac. de la Dir. Prov. de 27-6-1995; BOP 14-7-1995); C.C. Provincia de León (Ac. Dir. Prov. de 9-5-1995; BOP 245-1995); C.C. Provincia de Murcia (Ac. Dir. Prov. s/f; BORM de 4-7-1995); C.C. Provincia de Valladolid (Ac. Dir. Prov. de 16-6-1995; BOP de 8-7-1995).
- (29) Cfr. ALBIOL MONTESINOS, CAMPS RUIZ, GARCÍA NINET, LÓPEZ GANDÍA, SALA FRANCO, *Derecho del Trabajo*, Valencia (Tirant lo blanch), 9^a edición, 1995, pág. 344.

un criterio cuantitativo, es decir a un aumento de trabajo ocasionado por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, o lo que es lo mismo razones excepcionales. Esto supondría que, en lo que aquí interesa, la principal diferencia entre el contrato eventual y el contrato para obra o servicio determinado radica en el carácter excepcional (o urgente) de la actividad a desarrollar mediante el contrato eventual —y de ahí la duración máxima por encima de la cual la excepcionalidad se transforma en habitualidad— frente al carácter habitual del objeto en el contrato de obra y servicio (30), aunque sujeto a un plazo de duración (31), lo que supone que cada supuesto del art. 15.1 E.T. tiene su ámbito propio de actuación, si bien es cierto que siempre es posible una zona de intersección en determinados casos (32). Resulta pues, cuanto menos llamativa, la previsión del convenio alicantino, estableciendo dicha duración máxima *atendiendo a que la mayoría de los adjudicatarios o contratados de limpieza se conciertan por doce meses* (33). La previsión convencional parece dirigida a tomar el relevo del contrato para obra o servicio determinado en el sector de limpieza de edificios y locales quizá en respuesta a la ya uniforme doctrina Jurisprudencial (de la que resulta último exponente la sentencia objeto de estas consideraciones) que niega la licitud de los contratos para obra o servicio determinado fundados en la temporalidad derivada de una previa contrata o concesión, cuando no existe otro dato objetivo del que predicar la temporalidad (34).

La principal duda que plantea este precepto convencional hace referencia a su propia licitud dado que el art. 15.1.b) ET y art. 3 RD 2546/1994, parece que

- (30) Cfr. VICENTE PALACIO, M^a A., *El objeto del contrato temporal para obra o servicio determinado: concesiones y contrataciones con empresas de vigilancia y seguridad*, D.L. (en prensa), 1995.
- (31) STCT de 25-9-1980 (RA.-3799). En sentido similar, la STCT de 27-1-1983 (RA.-690) considera que *no es preciso que los trabajos a realizar no tengan el carácter de normales o permanentes en la empresa, como sucede en el caso de los contratos eventuales, sino que esas obras o servicios corresponden a la ordinaria actividad de la empresa lo único que suceda es que la vida de la relación laboral se liga al tiempo que dure la realización de esas mismas obras o servicios (...)*.(32) Así, la STSJ CATALUÑA de 4-6-1993 (RA.-2959) declara: «(...) aunque ésta sea la actividad normal de la empresa puesto que no es una actividad que se desarrolle de manera continua e interrumpida con igual intensidad, es perfectamente lógico que junto a periodos de gran actividad, haya otros de menor o nula ocupación por la existencia o no de buques para desguazar. Es cierto que la contratación podría formalizarse como circunstancias de la producción... pero ello no convierte en fraudulento el contrato para obra o servicio determinado cuando el carácter temporal de la prestación de servicios es inequívoco e indiscutible (...)».
- (33) En términos idénticos, C.C. Provincia de Murcia (Ac. Dir. Prov. s/f; BORM de 4-7-1995).
- (34) No obstante, algunos de los convenios señalados pese a la ampliación señalada, prevé expresamente el contrato para obra o servicio determinado. Así, el C.C. Provincia de Guadalajara (Ac. de la Dir. Prov. de 27-6-1995; BOP 14-7-1995) y C.C. Provincia de Burgos (Ac. de la Dir. Prov. de 7-4-1995; BOCL de 27-4-1995).

autorizan a la negociación colectiva sectorial para ampliar la duración máxima de los contratos eventuales (sobre la configuración legal de seis meses dentro de un período de 12) «en atención al carácter estacional de la actividad en la que se puedan producir las circunstancias señaladas en el apartado 1», es decir, las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Aún admitiendo, en una interpretación muy flexible, que la actividad de limpieza basada en una previa contrata pueda obedecer en determinados casos (que no en todos) a razones estacionales (por ejemplo, en empresas sólo abiertas un determinado número de meses al año, centros docentes fundamentalmente), no se puede entender entonces que la duración máxima abarque 12 meses (dentro de un período de 18), pues con estos doce meses quedan anuladas las posibles razones estacionales, al comprender la totalidad del año. Además, hay que tener en cuenta que si se considera que se trata de trabajos fijos y periódicos dentro de la actividad normal de la empresa procedería la contratación indefinida a tiempo parcial, en la modalidad de fijos discontinuos (35), pero no el contrato eventual. Como aclaró el RD 2303/1980, de 17 de octubre, de desarrollo de la primera versión del art. 15 ET cuando la contratación se efectúa por razones de temporada si se trata de una empresa o centro productivo en la que cíclicamente se produce, en todo caso, el hecho determinante de la contratación, se estará a lo previsto para los fijos discontinuos (36).

Por otro lado, es cierto que la previsión convencional, al contemplar la conversión del contrato en indefinido de continuar prestando servicios en la empresa, parece considerar que la primera contrata obedecería a las citadas exigencias circunstanciales del mercado o acumulación de tareas, lo que no desvirtuaría la naturaleza del contrato eventual, y dado que la subrogación es obligatoria según el propio convenio establece, de continuarse en la actividad, por la misma empresa o por otra nueva adjudicataria, el contrato devendría indefinido, lo que parece que otorgaría a las relaciones laborales en este sector de una mayor seguridad, clarificando los ámbitos de las modalidades contractuales procedentes. No obstante, no creo fuera tal la finalidad del convenio, sino antes al contrario, pues si no carece de sentido el señalado fundamento de que la ampliación de la duración máxima del contrato obedece a que la mayoría de los adjudicatarios o contratados de limpieza se conciertan por doce meses. Como hemos señalado, el hecho de que la subrogación se aplique a todos los trabaja-

- (35) En este sentido, el Convenio Colectivo para la provincia de Zamora (Ac. Dir. Prov. de 23-6-1995; BOP 5-7-1995) prevé que los trabajadores que llevarán prestando servicios, al menos, durante dos temporadas consecutivas y en el mismo centro de trabajo, se considerarán fijos discontinuos de centro, cualquiera que fuera la modalidad de contratación utilizada, devengando el período de contratación a efectos de antigüedad. Igualmente el Convenio Colectivo para Balerías (Ac. Dir. Prov. 17-5-1995, BOCAIB de 256-5-1995) se refiere expresamente al contrato para trabajos fijos discontinuos.
- (36) En este sentido, el C.C. Cantabria (Ac. Dir. Prov. s/f, BOC 2-8-1995) cifra la duración máxima en once meses dentro de un período de doce.

dores con independencia de la modalidad contractual pone de manifiesto que lo que no es correcto es la utilización de contratos de duración determinada para hacer frente a estas actividades de limpieza objetivamente no temporales, de tal forma que la manera de volver a la normalidad no es mediante la articulación de una contratación eventual que se convierta en indefinida por el juego de la subrogación sino por la declaración de la verdadera naturaleza que subyace a la actividad realizada, que en cuanto permanente, exige la contratación con carácter indefinido.

En suma, mediante el contrato eventual se puede atender a la realización de actividades excepcionales o urgentes, según las definiciones legal y reglamentaria y, por tanto, salvo supuestos aislados en los que efectivamente concurren las citadas notas, -y nunca con carácter general como parece el propósito del convenio de Alicante (y de los otros señalados)-, no es la modalidad contractual que procede para la realización de una actividad como la de limpieza de edificios y locales en la que, aún existiendo una contrata o concesión, no son temporales. Pero es que, aún de admitirse que la concesión o la contrata dotarán a la actividad a realizar de carácter temporal (lo que no es así, y así lo mantiene últimamente el TS), no cabría entender dicha actividad como excepcional, ocasional o no previsible pues no parece que en un período tan amplio como son 12 meses pueda considerarse la concurrencia de excepcionalidad. Por consiguiente, la previsión del convenio colectivo alicantino, o es manifiestamente ilegal o se interpreta de acuerdo con los criterios señalados, considerando que cabrá la suscripción de un contrato eventual si la contrata o concesión presenta las características que exige la normativa vigente de dicho contrato: la excepcionalidad o urgencia. La actividad de limpieza es una actividad permanente (salvo que sea objetivamente temporal, como ya se ha señalado) y, por tanto, la contratación del personal para llevarla a cabo debe ser, conforme a la preferencia de nuestro ordenamiento por la contratación indefinida (37), no temporal, sin que la presencia de una contrata o concesión pueda servir para dotar a la

(37) No parece que, pese a la desaparición de la presunción sobre el carácter indefinido del contrato del art. 15 ET en la reforma operada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se pueda concluir en la neutralidad o indiferencia del ordenamiento jurídico ante la disyuntiva contratación temporal-contratación indefinida dado que los supuestos de contratación de duración determinada previstos en el art. 15 ET constituyen una lista cerrada y, además, por el mantenimiento en el art. 15.3 ET de la presunción de la duración indefinida del contrato cuando se celebren en fraude de ley, porque no tiene sentido hablar de fraude de ley en la contratación de duración determinada cuando la misma no se encuentra prohibida, es decir, cuando no existe preferencia alguna por la contratación indefinida. Cfr. en este sentido, CAMPS RUIZ, L.M., *La nueva regulación del mercado de trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1994, pág. 78; CAMPS RUIZ, L.M., *La contratación laboral temporal*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1995, pág. 13; DE LA VILLA GIL, L.E., «Nuevas reglas sobre la duración de los contratos de trabajo», en AA.VV., *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al prof. Manuel Alonso García*, Madrid (Marcial Pons-AEDTSS), 1995, pág. 110-111; MARTÍNEZ EMPERADOR, R.

actividad a realizar de naturaleza temporal y sin que pueda entenderse lícita la sustitución del contrato de obra o servicio por el contrato eventual al obedecer cada uno de ellos a unas razones de temporalidad distintas, que, salvo los supuestos señalados, no concurren en los supuestos de contrata o concesiones para la limpieza de edificios y locales. Estimar que es lícita la contratación eventual en tales casos supone un claro fraude de ley.

«Extinción del contrato por cumplimiento del término convenido», en AA.VV., *Comentarios a las leyes laborales de reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (Edersa), 1994, pág. 42-43.