

## **VÍAS A TENER EN CUENTA PARA COMBATIR LA TEMPORALIDAD DE LOS OBRA O SERVICIO**

El artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores es el instrumento que nos servirá para valorar el momento a partir del cual podremos ostentar un contrato de carácter indefinido, con todos los beneficios que ello supone.

El artículo 15.1 relativo a los contratos por obra o servicio, es uno de los más recurrentes en el mercado laboral tan precario e inestable en el que prestamos nuestros servicios. De la literalidad de su redacción en la que se aprueba la posibilidad de mantenerse con este tipo de contratos 3 años ampliables a 4 por Convenio Colectivo, bien es cierto que encontramos cómo se legitiman realidades del todo injustas con la dificultad y los riesgos que puede suponer llegar a acreditar una situación de fraude de ley en la mayoría de casos en los que no existe una orientación sindical clara y contundente.

Pero hay un matiz clave para interpretar el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, y es el artículo 15.5 por introducir una reducción a 24 meses de contratación temporal en las que existan dos o más contratos de este tipo, con o sin solución de continuidad en un periodo de 30 meses.

Este cómputo de antigüedad no suele ser tenido en cuenta por las empresas por lo que antes de que percibamos el riesgo de sufrir un despido ante la típica excusa de tener que convertir nuestro contrato en indefinido por ley, tendremos la posibilidad de informar al SEPE de la situación mediante un informe detallado de los diferentes contratos que hemos firmado con la empresa, y este emitirá el oportuno dictamen por el que esta deberá regularizar nuestra situación.

Claro está que si bien esta vía es fácil, quizás es la que menos nos puede blindar de cara a posibles despidos, por lo que si se corrobora que se ha excedido este límite de 24 meses, lo más recomendable es plantear un conflicto individual ante el SERCLA, en el que se puedan introducir otros elementos que suelen ser igualmente irregulares como la categoría profesional, e igualmente el carácter originario de nuestra contratación como en fraude de ley.

Igualmente conveniente será plantear un procedimiento judicial declarativo, por el que se nos reconozca el carácter indefinido de nuestra relación laboral.