

Dossier Judicial: Contratos temporales por causas empresariales (art. 15 TRLET)

Dr. Manuel Luque Parra
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Pompeu Fabra de Barcelona

Sumario:

I. CONTRATO DE OBRA. 1 En cuanto a los requisitos constitutivos. 1.1. Los requisitos son acumulativos, no alternativos. 1.2. Proceso productivo habitual y ordinario. 2. Supuestos controvertidos. 2.1. La subcontratación de obras y servicios. 2.2. La utilización del contrato de obra por las Administraciones Públicas. 2.3. El contrato de obra y la situación de lanzamiento de nueva actividad. 3. El contrato de obra y la negociación colectiva. II. EL CONTRATO EVENTUAL. 1. Requisitos constitutivos. 2. Inicio del cómputo. 2.1. La concurrencia de la causa. 2.2. Causa durante todo el contrato. 3. Contrato eventual y espacio para el Convenio colectivo. 4. Contrato eventual y convenio colectivo extraestatutario. III. CONTRATO INTERINO. IV. CONTRATO FIJO DISCONTINUO. 1. Regulación de la “llamada”. V. LA CONTRATACIÓN TEMPORAL FRAUDULENTE. 1. Presunción de contrato indefinido ante la no concurrencia de causa. 2. Contratación sucesiva y declaración de la indefinición del contrato. 3. Sobre la existencia de un ánimo defraudatorio.

NOTA: Todas las sentencias y referencias de sentencias utilizadas para la realización de este dossier pertenecen a la bases de datos de WETLAW/ARANZADI.

I. CONTRATO DE OBRA

1 En cuanto a los requisitos constitutivos

1.1. Los requisitos son acumulativos, no alternativos

STS 19 de marzo de 2002, rso 1251/2001: “Los requisitos para la validez del contrato de obra o servicio determinado (...), son los siguientes: a) que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa; b) que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta; c) que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto; y d) que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas. Esta Sala se ha pronunciado repetidamente sobre la necesidad de que concurren conjuntamente todos requisitos enumerados, para que la contratación temporal por obra o servicio determinado pueda considerarse ajustada a derecho y, ha considerado siempre decisivo que quedara acreditada la causa de la temporalidad, ya que ésta no se supone nunca”.

1.2. Proceso productivo habitual y ordinario

STS UD 22 de abril de 2002, rso 1431/2001: “Conforme establece el artículo 15.1.a) ET el contrato para obra o servicio determinado se caracteriza porque la actividad a realizar por la empresa consiste en la ejecución de una determinada actividad que necesariamente tiene una duración limitada en el tiempo y responde a necesidades autónomas y no permanentes de la producción, por lo que no cabe el recurso a esta modalidad contractual para ejecutar tareas de carácter permanente y duración indefinida en el tiempo, que han de mantenerse y perdurar por no responder a circunstancias excepcionales que pudieran conllevar su limitada duración, sino que forman parte del proceso productivo ordinario. Sólo puede acudir a este tipo de contratos cuando la obra o servicio tenga autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, pero no cuando se trate de la realización habitual y ordinaria de las tareas que constituyen la actividad empresarial”. El mismo sentido, STS UD 1 de octubre de 2001, rso 3286/2000.

2. Supuestos controvertidos

2.1. La subcontratación de obras y servicios

STS UD 23 de septiembre de 2002, rso 222/2002: “El contrato por obra o servicio determinados aparece definido en el art. 15.a) del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) como el que tiene por objeto «la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta». En aplicación de este precepto la doctrina científica y jurisprudencial han señalado que la válida celebración de esta modalidad contractual, exige la concurrencia de un elemento material -que la obra o servicio tengan autonomía y sustantividad propia dentro del que hacer de la empresa- y un elemento temporal duración limitada e incierta de los trabajos. Así, la Sala en sus sentencias de 10 de diciembre de 1996 (RJ 1996, 9139) y 30 de diciembre de 1996 (RJ 1996, 9864) y 3 de febrero de 1999 (RJ 1999, 1152) señalaba que «el válido acogimiento a la modalidad contractual que autoriza el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores no sólo requiere que la obra o servicio que constituya su objeto sea de duración incierta y presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad normal de la empresa, sino además que, al ser concertado, sea suficientemente identificada la obra o el servicio y que, en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no normalmente en tareas distintas». Ciertamente es que esta doctrina se atenuó en supuestos de prestación de servicios bajo esta modalidad cuando el empresario realizaba una contrata. En este sentido, la sentencia de 20 de noviembre de 2000 (RJ 2000, 1422), señalaba que, de conformidad con la doctrina de las sentencias de 15 de enero de 1997, 18 (RJ 1998,307) y 28 de diciembre de 1998 (RJ 1998, 387) y 6

de junio de 1999 (RJ 1999, 5209), aunque en estos casos «no existe propiamente un trabajo dirigido a la ejecución de una obra entendida como elaboración de una cosa determinada dentro de un proceso con principio y fin, y tampoco existe un servicio determinado entendido como una prestación de hacer que concluye con su total realización», se aprecia, sin embargo, la concurrencia de «una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa y objetivamente definida y ésta es una limitación conocida por las partes en el momento de contratar y que opera, por tanto, como un límite temporal previsible en la medida en que el servicio se presta por encargo de un tercero y mientras se mantenga éste»”.

STS UD 26 de junio de 2001, 6839: “la contratación por obra o servicio determinados fue ajustada a la doctrina establecida por esta Sala en sus sentencias de 11 de noviembre (RJ 1998, 9623), 18 (RJ 1999, 307) y 28 de diciembre de 1998 (RJ 1999, 387) y 8 de junio de 1999 (RJ 1999, 5209), y según la cual, el artículo 2.1 del Real Decreto 2104/1984 establece que los contratos de la modalidad prevista en el artículo 15.1, a) del Estatuto de los Trabajadores «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». En casos como el presente es claro que no existe un trabajo dirigido a la ejecución de una obra entendida como elaboración de una cosa determinada dentro de un proceso con principio y fin, y tampoco existe un servicio determinado entendido como una prestación de hacer que concluye con su total realización. Sin embargo, existe una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa y objetivamente definida y ésta es –es importante subrayarlo- una limitación conocida por las partes en el momento de contratar y que opera, por tanto, como un límite temporal previsible en la medida en que el servicio se presta por encargo de un tercero y mientras se mantenga éste. En este sentido no cabe argumentar que la realización de este tipo de trabajos constituye la actividad normal de la empresa, porque esa normalidad no altera el carácter temporal de la necesidad de trabajo, como muestra el supuesto típico de este contrato (las actividades de construcción). Y tampoco es decisivo para la apreciación del carácter objetivo de la necesidad temporal de trabajo el que éste pueda responder también a una exigencia permanente de la empresa comitente, pues lo que interesa aquí es la proyección temporal del servicio sobre el contrato de trabajo y para ello, salvo supuestos de cesión en que la contrata actúa sólo como un mecanismo de cobertura de un negocio interpositorio, lo decisivo es el carácter temporal de la actividad para quien asume la posición empresarial en ese contrato. Doctrina aplicable al caso hoy enjuiciado y determinante de que el contrato de la actora para la limpieza de los centros de trabajo de Zara sea ajustado a Derecho. Y siendo ello así, al decretarse el fin de la contrata por la empresa cliente, era igualmente ajustada al mandato del art. 49. 1.c) del Estatuto de los Trabajadores la extinción del contrato de trabajo concertado precisamente para la realización del servicio a que aquélla se refería. El precepto que se denuncia como infringido expresamente prevé la extinción por la realización de la obra o servicio

objeto del contrato. Y esta causa extintiva no queda alterada por el hecho de que la empresa empleadora haya concertado otra contrata con la empresa cliente, para la limpieza de un establecimiento comercial, sito en local distinto de los dos anteriores y con diferentes pactos. Se trata de otra contrata diferente, para cuya efectividad, la empleadora podrá o no contratar a la actora, bien por novación del contrato anterior, bien por la suscripción de uno nuevo y con efectos a partir de la fecha en que se concierte, pero sin que, por Ley o convenio colectivo, venga obligada a ello”.

2.2. La utilización del contrato de obra por las Administraciones Públicas

STS 19 de marzo de 2002, rso 1251/2001: “Es evidente que, de acuerdo con la doctrina unificada, las Administraciones Públicas no quedan exoneradas del cumplimiento de esa exigencia legal, puesto que deben someterse a la legislación laboral cuando, actuando como empresarios (artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores), celebren y queden vinculadas con sus trabajadores por medio del contrato de trabajo, que habrá de regirse en su nacimiento y en su desarrollo ajustadamente a la normativa laboral que le sea aplicable según las circunstancias concurrentes en cada supuesto. En todo caso, de la existencia de una subvención, no se deriva que la contratación deba ser necesariamente temporal, como lo corrobora la Ley 12/2001, de 9 de julio (RCL 2001, 1674), que ha introducido un nuevo apartado en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, que autoriza la extinción del contrato por causas objetivas, «En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes o programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate». El contrato que examinamos no cumple, mínimamente, con la exigencia de identificar, con precisión y claridad, la obra o servicio que constituye su objeto. Es evidente que no puede entenderse satisfecha con la mera alusión al «Proyecto subvencionado» entre las distintas Administraciones, pues el así denominado es un simple instrumento de gestión económica, que no cabe confundir con un programa o proyecto para desarrollar una actividad concreta y específica, ni menos aún, con una obra o servicio determinado”.

2.3. El contrato de obra y la situación de lanzamiento de nueva actividad

STS UD 23 de septiembre de 2002, rso 222/2002: “Pues bien, ninguna de esas circunstancias concurre en los puestos de trabajo que se crean con motivo de la apertura de un nuevo centro de trabajo o una nueva línea (la de cajas en el supuesto hoy enjuiciado). Ni los trabajos tienen autonomía y sustantividad propia y no son distintos de los habituales de la empresa, ni tienen una vocación de temporalidad. Buena prueba de ello es que en el apartado d) del art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, se incluyó

un apartado que permitía el contrato temporal por «lanzamiento de una nueva actividad», entidad contractual diferente del contrato que hoy nos ocupa y que desapareció a raíz de la promulgación del Real Decreto Ley 8/1997 (RCL 1997, 1212, 1271)».

3. El contrato de obra y la negociación colectiva

STS de 7 de marzo de 2003 (recurso 36/2002): “el art. 15 a) ET dispone con indudable buen criterio que «los convenios colectivos... podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia ... que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza», pero no autoriza a que en convenio colectivo se altere la naturaleza de los contratos temporales que viene establecida en el propio art. 15, de forma que se admitan como contratos para obra o servicio determinados los celebrados para atender situaciones que el art. 15.1.b) define como supuestos de contrato eventual al reservar ese tipo de contratación temporal para «cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran» siendo cierto que a veces no es tan fácil determinar aquella línea divisoria entre ambas modalidades de contrato, de lo que no cabe duda es de que la identificación de contratos susceptibles de celebrarse para obra o servicio determinado que permite hacer el art. 15.1.a) ET no hace posible incluir dentro de esta modalidad contractual la del apartado b) del mismo precepto, cuando en este caso no cabe duda alguna de que esos contratos «para cubrir los pedidos extraordinarios de Navidad o aquellas otras demandas no previstas de producción requeridas por la Compañía Coca Cola u otras embotelladoras autorizadas» no tienen autonomía y sustantividad propia distinta de la actividad de la empresa en cuanto elemento cualitativo justificativo de este tipo de contratos temporales -por todas SSTS 20-11-2000 (Rec. 3134/99) (RJ 2001, 1422) o 22-4-2002 (Rec. 1431/01) (RJ 2002, 7796)- sino que quedan claramente determinados por los elementos cuantitativos que definen y caracterizan el contrato de eventualidad conforme al apartado b) del precitado art. 15 ET -por todas SSTS 26-5-1997 (Rec. 4140/96) (RJ 1997, 4426) o 1-10-2001 (Rec. 2332/00) (RJ 2001, 8488)- Por otra parte ya ha dicho esta Sala en alguna ocasión -SSTS de 17-12-2001 (Recs. 66) (RJ 2002, 2116) y 68/2001 (RJ 2002, 2028) o 23-9-2002 (Rec. 222/02) (RJ 2003, 704)- que por la vía del art. 15.1.a) ET no puede aceptarse que en un convenio colectivo se puedan introducir nuevos contratos temporales o modificar los criterios legales establecidos en el art. 15 ET, puesto que se halla condicionada por el respecto a las previsiones legales como claramente dispone el art. 85.1 ET”.

STS 23 de septiembre de 2002, rso 222/2002: “El solo enunciado del precepto evidencia cuales son los límites que se imponen a los negociadores. Se les permite «identificar», las tareas que, dentro de las de la empresa, tienen esa singularidad. No otorgar esa calificación a actividades distintas de las legalmente establecidas. Si unas determinadas labores no son propias de este contrato, por faltarle alguno de los requisitos que legalmente lo caracterizan, el convenio colectivo no puede autorizar su utilización”.

II. EL CONTRATO EVENTUAL

1. Requisitos constitutivos

STS de 20 de marzo de 2002, rsi 1676/2001: “un exceso anormal en las necesidades habituales de la empresa, que no puede ser atendido con la plantilla actual ni razonablemente aconseja, por su excepcionalidad, un aumento de personal fijo; como quiera que, según noticia fáctica del juez social, mantenida en suplicación, vertida en el fundamento jurídico tercero de su sentencia, «el trabajo para el que fue contratada la actora no es circunstancial sino que responde a las necesidades permanentes y constantes de la empresa», quiere decirse que se contravinieron los principios básicos de nuestra legalidad sobre duración de los contratos de trabajo”.

2. Inicio del cómputo

2.1. La concurrencia de la causa

STJJ del País Casco de 20 de mayo de 2003, rso 619/2003: “Una de las causas previstas por el legislador que, en enero de 2002, autorizaban la contratación temporal de trabajadores, es el supuesto de que así lo exijan las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos, sin que sea obstáculo para ello que se trate de la actividad normal de la empresa, que permitía concertar contratos con una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce, contados a partir del momento en que dichas causas surjan (art. 15-1-b ET), cuya denominación es la de contrato eventual por circunstancias de la producción. Hay que hacer notar que el límite temporal de doce meses se iniciaba con la concurrencia de la causa (que no de la contratación), lo que pone de manifiesto su recto sentido: lo que se quiere es permitir atender circunstancias excepcionales concurrentes en la actividad de la empresa por cualquiera de las tres razones mencionadas, estimándose que la excepcionalidad no se da ya si se mantiene por tiempo superior al año o si, dentro de éste, se precisan los servicios por más de seis meses. La clave que legitima esta contratación es, pues, únicamente la existencia de una carga de trabajo superior a la que cabe atender con la plantilla normal, de carácter coyuntural, pudiendo venir ese exceso de los tres supuestos que la norma señala: la acumulación de tareas abarca los casos en que la demanda del producto o servicio que ofrece la empresa resulta estable, pero ésta no puede atenderla con inmediatez (sin que la norma en cuestión precise causa de ello, lo que permite entender que cubre cualquiera); concurren los dos restantes cuando la disfunción, respecto a la situación normal, incide en el ámbito de la clientela, bien porque se pide más de lo que habitualmente sirve la empresa (exceso de pedidos) o algo diferente a lo que habitualmente ofrece (exigencias circunstanciales del mercado). Ahora bien, como quiera que puede haber sectores sujetos a determinadas singularidades, en los que esos tiempos de medición del carácter extraordinario no resultan idóneos, el propio legislador

permitió, en ese precepto, que los convenios colectivos de ámbito sectorial pudieran modificar tanto la duración máxima del contrato como el período dentro del cual se puede realizar este tipo de contratación, si bien imponiendo límites absolutos en ambos casos: ni éste puede rebasar los dieciocho meses ni la duración del contrato superar las tres cuartas partes del período de referencia. Mas no sólo eso, sino que también permitió que por convenio colectivo se pudieran excluir de la contratación eventual determinadas actividades o fijar criterios generales relativos a la relación entre el volumen de la plantilla de la empresa y el de los trabajadores sujetos a esa modalidad contractual”.

2.2. Causa durante todo el contrato

STSJ de Cataluña, de 4 de febrero de 2003, 76/20/2002: “a tales fines, y como se ha expresado esta Sala en reiteradas ocasiones, la necesaria justificación de tal causalidad requiere de la precisión de la circunstancia habilitante de la contratación, sin que baste con el empleo de fórmulas vagas, genéricas y poco expresivas, en las que no conste una relación suficiente de las circunstancias concretas que implican un incremento extraordinario de la actividad empresarial, pudiendo suplicarse la deficiente redacción del contrato mediante actividad probatoria con la que se acredite que efectivamente concurren estas especiales circunstancias que sirven de causa legítima a la contratación (sentencia de 5 de junio de 2001, rec. 4832/2001), trasladándose dicha justificación del ámbito meramente contractual al judicial, pues se trata, en definitiva, de constatar debidamente la concurrencia de la causa legal que habilita el empleo de esta modalidad contractual y que, en consecuencia, excluya la existencia de fraude de ley en la contratación. Por último, corresponde, según se ha pronunciado de forma reiterada esta Sala (sentencias de 7 de diciembre de 1996 [AS 1996, 4982] y de 15 de enero de 1997 [AS 1997, 840]), en doctrina que se compadece con la debida aplicación del art. 217 de la LECiv (RCL 2000, 34, 962 y RCL 2001, 1892), la prueba de la realidad de la eventualidad que justifica la contratación temporal al empresario. Dicho lo anterior, debe concluirse, tras su aplicación al caso enjuiciado, que, en efecto y conforme ha razonado la juzgadora a quo, no ha quedado plena y válidamente justificada la causa de la temporalidad que autoriza a la celebración de contratos temporales al amparo del artículo 15.1 b) ET, pues, como se desprende de la lectura del incombustible hecho probado tercero, el contrato de duración determinada en la modalidad de eventual por circunstancias de la producción fue suscrito por la actora con una duración inicial de tres meses, lo que se ajusta a la alegada causa de la contratación, al coincidir con el período navideño y de rebajas de enero, pero no con su duración real, que se prolongó durante un total de 13,5 meses, sin que en este caso se haya justificado debidamente la causa de semejante temporalidad, cuando, como con insistencia relata el recurrente, las campañas comerciales se repiten año tras año durante las navidades, los períodos de rebajas... pero no se prolongan, ni tampoco se ha prolongado en este caso por razón extraordinaria que haya sido alegada y plenamente justificada por la demandada, más allá de tales campañas que tienen señalado un período determinado e invariable cada

año. A lo que no obsta el hecho de que, como alega la empresa recurrente, el artículo 50 del Convenio colectivo aplicable, el del comercio del calzado, autorice la contratación eventual, pues dicha autorización convencional no justifica en sí misma la contratación por semejante período temporal, sino que únicamente la ampara con tal duración límite si la empresa acredita la causa de tal temporalidad, esto es, si la empresa justifica que el período de la «punta» de la producción que permite la contratación eventual se prolonga durante tales 13,5 meses”.

3. Contrato eventual y espacio para el Convenio colectivo

STS UD 17 de diciembre de 2001, rso 68/2001: “Así el Real Decreto 2720/1998, norma de desarrollo del art. 15 ET, permite, respecto al contrato eventual, que el Convenio Colectivo que sea de aplicación determine las actividades en las que pueda contratarse trabajadores eventuales, o la relación entre fijos y eventuales. Los convenios de sector, estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, pueden establecer, dentro de los límites fijados, la duración máxima del contrato, y el período de referencia dentro del cual podrán celebrarse. Pero nada más. El resto de la regulación del contrato eventual, queda sustraída a la posibilidad negociadora de la contratación colectiva. De no ser así carecería de sentido el que se precisen unas determinadas materias como susceptibles de negociación, especificando, por añadidura, los niveles a los que forzosamente ha de ser llevada a cabo. Como más arriba se ha indicado, permite el tenor literal de la cláusula del convenio que se impugna que el empleador pueda prescindir de los servicios cuando deje de necesitarlos, con olvido de que la desaparición de la necesidad que legitima el uso del contrato eventual, no es legalmente causa de su extinción, como en fecha reciente señaló la sentencia de esta Sala de 4 de febrero de 1999 (RJ 1999, 1594) (Recurso 2022/1998).

4. Contrato eventual y convenio colectivo extraestatutario.

STS UD de 20 de noviembre de 2003, Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4579/2002: Los contratos eventuales, según el artículo 15.1, b) del Estatuto de los trabajadores (RCL 1995, 997) , podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, según la redacción dada a dicha norma por la Ley 63/97 (RCL 1997, 3086) , pero con la posibilidad de que por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, pueda modificarse la duración máxima de estos contratos, dentro de un periodo de dieciocho meses, «no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido», y la duda se sitúa ahora en torno a si el convenio colectivo que puede ampliar el tiempo de vigencia del contrato eventual, tiene que ser necesariamente un convenio estatutario o tal función puede ser llevada a cabo por cualquier pacto colectivo, con independencia de su eficacia.

Tradicionalmente se ha venido admitiendo que, junto a los convenios colectivos de eficacia general regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, existen otros pactos, también colectivos, negociados al margen de las exigencias y formalidades previstas para los estatutarios; así lo proclamó el Tribunal Constitucional en las sentencias 39/86 (RTC 1986, 39) , 104/87 (RTC 1987, 104) , 9/88 (RTC 1988, 9) y en la de 8 de junio de 1999, al declarar que «la negociación extraestatutaria está constitucionalmente protegida, al menos cuando quien negocie es un sindicato»; en la sentencia de esta Sala de 8 de junio de 1999 (AS 1999, 6176) ya se puso de relieve que «el artículo 37.1 de la Constitución (RCL 1978, 2836) ampara por igual a los convenios colectivos estatutarios y a los extraestatutarios», ahora bien, como se dice en nuestra sentencia de 18 de febrero de 2003 (RJ 2003, 3372) , la eficacia general se reconoce solamente a los convenios colectivos estatutarios, según lo dispuesto en los artículos 37.1 de la Constitución y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, de manera que no es posible una equiparación absoluta de ambas especies de pactos puesto que, dada su peculiar naturaleza y el proceso que se sigue para la negociación, no tienen los extraestatutarios fuerza normativa con carácter de generalidad, sino simplemente obligacional entre quienes los conciertan y sus representados y los que puedan adherirse al pacto. La consecuencia que de todo esto se deduce es que, en el orden jerárquico de fuentes de la relación laboral que contiene el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, el puesto que corresponde a los convenios colectivos extraestatutarios es el tercero, es decir, después de las normas legales y reglamentarias y de los convenios colectivos de eficacia general, situándose al mismo nivel que el contrato de trabajo, aunque su ámbito de aplicación excede de lo individual.

Partiendo de las anteriores consideraciones, y sin olvidar que el Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) no alude en su articulado a los convenios colectivos de eficacia limitada o extraestatutarios, así como el carácter necesario e indisponible del derecho de los trabajadores a la estabilidad en el empleo, habrá que concluir afirmando que, en buena lógica, la remisión que hace el artículo 15.1, b) del Estatuto de los Trabajadores a los convenios colectivos para que amplíen la duración máxima de los contratos eventuales, lo es a los convenios colectivos estatutarios o de eficacia general; a ese mismo resultado lleva la evolución legislativa española de los últimos tiempos, explicitando en las exposiciones de motivos de las Leyes 63/97 (RCL 1997, 3086) y 12/2001 (RCL 2001, 1674) la tendencia a limitar la temporalidad de las relaciones laborales, la precariedad laboral y la alta rotación de los contratos, teniendo como objetivo las reformas potenciar la contratación indefinida, así como especificar y delimitar los supuestos de utilización de la contratación laboral, especialmente los contratos de obra o servicio o eventual por circunstancias de la producción (exposición de motivos de la Ley 63/97); la Ley 12/2001 siguió la misma tendencia reduciendo el tiempo de duración máxima de contrato eventual y afirmando en la exposición de motivos la necesidad de plantear nuevas formas que sigan favoreciendo el empleo y que

se orienten, particularmente, a reducir las aún excesivas tasas de temporalidad existentes.

III. CONTRATO INTERINO

STSJ de Aragón 23 de junio de 2003, rso 476/2003: “El contrato laboral de la demandante es, por lo tanto, un típico contrato de interinidad, celebrado para sustituir a otra trabajadora, que a su vez estaba sustituyendo como interina a la trabajadora fija que se encontraba de baja, de modo que al producirse la readmisión, tras la declaración de nulidad de su despido, de la interina sustituida por la demandante, la administración empresaria no puede hacer otra cosa que cesar a la citada interina, ahora demandante, sin que a ello pueda obstar que se hubiera formalizado irregularmente un documento adicional modificando el inicial de interinidad por un contrato por obra o servicio determinado, objeto éste inexistente pues el trabajo contratado lo es de carácter permanente y ordinario de uno de los servicios de la empresa, la guardaría para los hijos del personal que la precisa”

IV. CONTRATO FIJO DISCONTINUO

1. Regulación de la “llamada”

STS de 7 de marzo de 2003 (recurso 36/2002): “la Sala rechaza es la interpretación mantenida en la sentencia de instancia, según la cual el Estatuto habría dejado a los negociadores de convenio la posibilidad de decir cualquier cosa sobre el orden de llamamiento de los fijos discontinuos, incluida la de situar dentro del libre poder de dirección del empresario el orden a seguir, y se rechaza esta interpretación porque siendo cierto que el legislador de 1994 (RCL 1994, 1422, 1651, 1651) deslegalizó la exigencia de que aquel llamamiento se hiciera por absoluta antigüedad como así establecía el art. 15.6 del Estatuto en su redacción original, no es menos cierto que la fijación del sistema a seguir lo situó dentro de la órbita de la autonomía colectiva admitiendo, pero exigiendo que los convenios colectivos fijaran «el orden y la forma» del llamamiento, con la finalidad de garantizar que esa llamada se hiciera con arreglo a un sistema objetivo previamente conocido por los interesados que les permitiera conocer su derecho y, en su caso, protegerse frente a un posible despido encubierto”.

STSJ de Andalucía, de 9 de enero de 2003, rso 2046/2002: “La diferenciación entre los contratos temporales eventuales o para obra o servicio determinado, por un lado, y las prestaciones fijas periódicas o discontinuas, se basa exclusivamente en la naturaleza de la causa que justifica la contratación. Así, si el incremento de tareas o la obra o servicio que le sirven de fundamento no aparecen dotados de cierto carácter extraordinario sino que se reiteran en el tiempo de forma cíclica no nos encontraremos en el terreno de los contratos temporales sino en el de las prestaciones periódicas o discontinuas. Son

exponente de ese criterio jurisprudencial las sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 14 de octubre de 1988 (RJ 1988, 7820), 18 de diciembre de 1991 (RJ 1991, 9081) y 26 de mayo de 1997 (RJ 1997, 4426).

Sin embargo, esa diferenciación debe entenderse modificada, en la (...) por el apartado 8 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997), introducido por la Ley 12/2001, de 9 de julio (RCL 2001, 1674), de medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, publicado en el BOE de 19 de julio de 2001 (...). Puede, por tanto, sostenerse que los contratos eventuales pueden utilizarse dentro del límite temporal citado en relación a necesidades que excedan del volumen normal de actividad de la empresa, sin que el trabajador tenga derecho a solicitar en estos supuestos la conversión de este trabajo en fijo discontinuo. Y, sin embargo, debe emplearse la figura del contrato de trabajo fijo discontinuo en todos aquellos supuestos en que las necesidades de la empresa no excedan del volumen normal de actividad de la misma”.

V. LA CONTRATACIÓN TEMPORAL FRAUDULENTA

1. Presunción de contrato indefinido ante la no concurrencia de causa

STS UD 5 de mayo de 2004 Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4063/2003: CUARTO Con reiteración hemos venido proclamando que la contratación temporal en nuestro sistema es causal, es decir, si la temporalidad no trae su origen de alguna de las modalidades contractuales prevista en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) , la relación es indefinida. Para la validez de los contratos temporales no solamente es necesario que concurra la causa que los legitima, sino que ha de explicitarse en el propio contrato y, puesto que la temporalidad no se presume, si no se acredita su concurrencia, opera la presunción a favor de la contratación indefinida, pues así se deduce de lo dispuesto en los artículos 15.3 del Estatuto de los Trabajadores y 9.1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre (RCL 1999, 45) . Por esa razón los artículos 2, 3 y 4 del Real Decreto de referencia exigen que en el texto de los contratos escritos se expresen, con claridad y precisión, todos los datos aplicables que justifican la temporalidad, es decir, deben quedar suficientemente identificados la obra o el servicio, las circunstancias de la producción o el nombre del trabajador sustituido en el contrato de interinidad, y si bien la omisión de tales datos no es motivo de nulidad del contrato, la presunción de indefinición de la relación opera con todas sus consecuencias, si no queda desvirtuada con la prueba que en contrario se practique. Por separado se analizan los dos contratos que celebraron las partes en 2001 y 2002.

2. Contratación sucesiva y declaración de la indefinición del contrato.

STS UD 22 de abril de 2002, rso 1431/2001: “Se ha planteado con cierta frecuencia ante los Tribunales, el problema de determinar si en el supuesto de contratación sucesiva el control de legalidad debe abarcar toda la serie contractual o extenderse, únicamente al último contrato. La jurisprudencia social, como recuerda la STS de 20 de febrero de 1997 (RJ1997, 1957), ha mantenido una doctrina constante expresiva, en síntesis, de que un contrato temporal inválido por falta de causa o infracción de límites establecidos en su propia regulación, con carácter necesario, constituye una relación laboral indefinida. Carácter que no pierde por novaciones aparentes con nuevos contratos temporales, sobretudo cuando la interrupción no alcanza el período de veinte días, en que el trabajador pudo reclamar el despido. Esta misma resolución resalta, contundentemente, la existencia de una doctrina consolidada al señalar que «la afirmación realizada en "alguna sentencia" de que, en el supuesto de contrataciones temporales sucesivas, el examen de los contratos debe limitarse al último de ellos, que es el impugnado, es sin duda inadecuada en los términos absolutos y puede llevar a la equivocada idea de que la Sala olvida o rectifica lo que ha sido una constante y matizada línea jurisprudencial». En suma, la irregularidad padecida por un contrato temporal que inicia la serie de los concertados entre la empresa y el trabajador produce la indefinición del contrato, desde su origen, con la consecuencia natural de nulidad de todos los contratos temporales celebrados con posterioridad y de considerar tiempo de servicio, del art. 56.1.b) ET, a efectos indemnizatorios, todo el período trabajado.

Ha de rechazarse, pues, la afirmación de la sentencia recurrida en el sentido de que la no reclamación por despido del cese realizado por el empleador en el primer contrato convierte en válida y eficaz la extinción de un contrato de trabajo que es nulo desde el origen por falta de causa”.

3. Sobre la existencia de un ánimo defraudatorio

STS UD de 6 de mayo de 2003, rso 2941/2002: “Ello es lo que resulta del art. 15.3, cuando habla de contratos celebrados en fraude de ley. Este «fraus legis» no implica siempre y en toda circunstancia, una actitud de la Administración empleadora estricta y rigurosamente censurable, desde una perspectiva moral, social o legal (dolus malus) sino la simple y mera consciencia de que la situación laboral contemplada no implica eventualidad alguna, sino que es una clara manifestación del desarrollo normal y habitual de la actividad gestionada. En este sentido y con este único alcance, cabe entender que se da vida al fenómeno descrito en el art. 6.4 del Código Civil (LEG 1889, 27): el contrato de trabajo se concluyó al amparo de una norma que autoriza la contratación temporal, pero a la postre y atendidas las circunstancias, se eludía otra norma sobre preeminencia o prioridad del contrato concertado por tiempo indefinido, cuya aplicación no podemos impedir”.

STS UD 21 de mayo de 2002, rso 2456/2001: “La validez de cualquiera de las modalidades de contratación temporal causal, por el propio carácter de ésta, exige en términos inexcusables, que concurra la causa objetiva específicamente prevista para cada una de ellas. Lo decisivo es, por consiguiente, que concurra tal causa. Pero la temporalidad no se supone. Antes al contrario, los artículos arts. 8.2 y 15.3 del ET (RCL 1995, 997) y 9.1 del Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre que lo desarrolla, establecen una presunción a favor de la contratación indefinida. De ahí que en el apartado 2.a) de los artículos 2, 3 y 4 del RD citado, se imponga la obligación, en garantía y certeza de la contratación temporal causal, de que en el contrato se expresen, con toda claridad y precisión, los datos objetivos que justifican la temporalidad: la obra o servicio determinado, las circunstancias de la producción, o el nombre del trabajador sustituido y la razón de la sustitución. Es cierto, no obstante, que la forma escrita y el cumplimiento de los citados requisitos no constituye una exigencia «ad solemnitatem», y la presunción señalada no es «iuris et de iure», sino que permite prueba en contrario, para demostrar la naturaleza temporal del contrato. Más si la prueba fracasa, el contrato deviene indefinido.

Cuando un contrato temporal causal deviene indefinido por defectos esenciales en la contratación, la novación aparente de esta relación laboral ya indefinida, mediante la celebración de un nuevo contrato temporal sin práctica solución de continuidad, carece de eficacia a tenor del artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores. En tal caso, tampoco rompe la continuidad de esa relación de trabajo, la suscripción de un recibo de finiquito -que por otro lado no refleja, normalmente, más que la liquidación de cantidades adeudadas- cuando la empresa da por extinguido el contrato temporal viciado. Además se entiende que no existe interrupción eficiente, cuando la que media entre uno y otro contrato temporal es inferior al tiempo de caducidad, 20 días hábiles, de la acción de despido que podía ejercitarse tras aquella extinción.

La fijeza así surgida permanece, aunque se formalicen luego otro u otros contratos temporales, incluso aunque alguno de ellos, en sí mismo y al margen de la cadena contractual, pudiera considerarse válido. De modo que las sucesivas relaciones laborales temporales que en circunstancias normales no se hubieran intercomunicado, pasan a constituir una única relación laboral indefinida e indisponible, por aplicación de los artículos 3.5 y 15.3 del Estatuto de los Trabajadores. Conviene advertir que el fraude de ley del que habla el último precepto no implica siempre y en toda circunstancia, una actitud empresarial estricta y rigurosamente censurable, desde una perspectiva moral, social o legal (*dolus malus*), sino la mera y simple constancia de que la situación laboral contemplada no implica eventualidad alguna, y sí una prestación de servicios que es clara manifestación del desarrollo normal y habitual de la actividad empresarial”.

STSJ de Andalucía de 13 de febrero de 2003, 2209/2002: “El artículo 3-2 a) del Real Decreto 2720/1998 en el que se amparó el primer y tercer contrato formalizado entre la partes establece que en los contratos eventuales por circunstancias de la producción deberá identificarse con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique. Ello quiere decir como ha declarado esta Sala reiteradamente que este tipo de contratación tiene naturaleza causal, en cuanto que no puede celebrarse por cualquier causa o motivo, sino únicamente cuando existe causa o motivo justificativa de la eventualidad y la misma se haya plasmado con la suficiente claridad y precisión en el contrato; no cumpliéndose con esta obligación normativa con el empleo de fórmulas vagas, genéricas y poco expresivas, en las que no conste una relación suficiente de las circunstancias concretas que implican un incremento extraordinario de la actividad empresarial. Ahora bien, como ha declarado esta Sala en sentencias de 15 de marzo de 1999 (AS 1999, 584) y 10 de marzo de 2000, los defectos formales en la redacción del contrato no convierten siempre inevitable y fatalmente la relación laboral en indefinida, sino que simplemente establecen una presunción «iuris tantum» acerca de su indefinición, a tenor de lo dispuesto en el artículo 15-3 del Estatuto de los Trabajadores, la cual puede ser desvirtuada mediante actividad probatoria con la que se acredite que efectivamente concurren esas especiales circunstancias que sirven de causa legítima a la contratación eventual. la doctrina jurisprudencial venía declarando de forma reiterada, como en la STS de 29-3-1993 (RJ 1993, 2218), que en el caso de contrataciones temporales sucesivas hay que examinar toda la trayectoria contractual y la relación globalmente considerada, cuando los diferentes contratos temporales se han formalizado sin solución de continuidad o incluso, con interrupciones temporales de escasa importancia, por tanto irrelevantes, puesto que de tal situación se deriva la voluntad de las partes de mantener viva y vigente la relación, y aunque con posterioridad en algunas sentencias mantuvo la tesis contraria así la de 22-2 (RJ 1994, 6538) y la de 23-5-1994 (RJ 1994, 5361), refiriéndose a que debía tenerse en cuenta, y examinarse sólo el último contrato, y especialmente en la sentencia de 24 de enero de 1996 (RJ 1996, 194), sin embargo posteriormente, se recupera la doctrina anterior que ha quedado consolidada, así en sentencias de 25 de marzo (RJ 1996, 2313) y de 26 de abril de 1996 (RJ 1996, 4136) y autos de 16 de febrero, 30 de abril, 13 de mayo de 1996 y 20 de febrero de 1997 (RJ 1997, 1457), criterio que sigue esta Sala debiendo mantenerse que en los casos de contratos temporales encadenados, el enjuiciamiento de acciones declarativas y de despido exige la valoración de cada uno de los contratos eslabón que, integran la cadena, y que la posible ilegalidad de uno de ellos afecta con igual calificación a los formalizados posteriormente, aunque aisladamente considerados pudiera considerarse realizados conforme a derecho”.