



## SENTENCIAS COMENTADAS

# MONOGRÁFICO FRAUDE DE LEY EN LA CONTRATACIÓN

Con la publicación de este número monográfico sobre "fraude de ley en la contratación", ampliamos el contenido de los "Observatorio Jurídico", que cuatrimestralmente editará una monografía con sentencias sobre un tema de interés, además de seguir publicando los números hasta ahora habituales y que vienen recogiendo sentencias de actualidad de los distintos Tribunales sobre todas las materias laborales y de Seguridad Social.

El presente número monográfico, que está dedicado al "fraude de ley en la contratación", contiene una selección de veinticinco sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia.

A nadie se le escapa que el fraude en la contratación es un tema de máxima importancia y constante actualidad ya que a través del mismo se perpetúan los contratos temporales de los trabajadores, con menoscabo de sus derechos laborales y con la consiguiente incidencia negativa en la acción sindical. Tampoco hay que olvidar que la lucha contra el fraude, para la reducción de la temporalidad, es uno de los

DICIEMBRE 2006 **6** TERCER CUATRIMESTRE

objetivos básicos de la "Reforma para la mejora y el crecimiento del empleo" recientemente negociada entre los sindicatos, la patrona y el Gobierno, por lo que el conocimiento de la doctrina de los Tribunales es un factor muy importante para exigir a los empresarios el cumplimiento de las leyes.

Como complemento a la citada selección de sentencias, se añade un extracto del libro "El contrato eventual por circunstancias de la producción" del que es autor el profesor Joaquín Pérez Rey (Editorial Bomarzo, Básicos de Derecho Social 21). El extracto seleccionado versa sobre la "Identificación de la causa del contrato eventual por circunstancias de la producción", que como bien dice el autor, es un requisito esencial de este contrato.

Esperamos que el material que ponemos a vuestra disposición en esta nueva etapa sea de interés y ayuda para acometer la acción y el asesoramiento sindical del día a día.

## fundación **sindical** de estudios

### observatorio jurídico

[www.fundacionsindicaldeestudios.org](http://www.fundacionsindicaldeestudios.org)

Presidente: Rodolfo Benito Valenciano

Vicepresidenta: Elvira S. Llopis

Coordinador: Jose Luis Álvarez

Publicaciones: Adela Crespo Álvarez

Edita: Fundación Sindical de Estudios

Sebastián Herrera, 14 - 1ª planta. 28012 Madrid



## SENTENCIAS COMENTADAS

## EN ESTE NUMERO

- 1.- STSJ DE MADRID de 16 de febrero de 2006; Rec. 4797/2005. Fraude de ley en la contratación. Inexistencia. Utilización de contrato de interinidad para acumulación de tareas: no conlleva que adquirieran fijeza los así contratados, pues produciendo tal ausencia una acumulación de tareas y mediando pacto expreso de temporalidad, la consecuencia procedente es asignar a tales contratos la naturaleza que le fuera propia, aplicando su régimen específico. Y habiendo permanecido la trabajadora tres meses en ejecución del contrato de interinidad, en el que se detallaron los períodos vacacionales de los trabajadores en cuestión, no se ha producido fraude de ley.
- 2.- STSJ DE VALENCIA de 31 de febrero de 2006; Rec. 2512/2005. Fraude de ley en la contratación. Existencia. Sucesivos contratos eventuales para atender necesidades permanentes de la empresa que de cara al actor se materializaban de forma intermitentes mediante el trabajo en fines de semana y festivos.
- 3.- STSJ DE ANDALUCÍA/MÁLAGA de 9 de septiembre de 2005. Rec. 2473/2005. Fraude de ley en la contratación. Existencia. Trabajador que fue contratado a través de nueve contratos para obra o servicio determinado sin solución de continuidad, realizando todo tipo de funciones correspondientes a la actividad ordinaria y permanente de la empresa.
- 4.- STSJ ANDALUCÍA/MÁLAGA de 15 de febrero de 2006; Rec. 89/2006. Fraude de ley en la contratación. Existencia. En los contratos temporales la empleadora no especificó con claridad y suficiencia en qué consistía la obra o servicio o la causa de la acumulación. Desempeño constante e ininterrumpido de un mismo puesto de trabajo que pone de manifiesto la inexistencia de causa temporal en la contratación.
- 5.- STSJ ANDALUCÍA/MÁLAGA de 15 de febrero de 2006; Rec. 28/2006. Fraude de ley en la contratación. Existencia. La causa de la temporalidad debe existir en el momento de su concertación, no en el de su extinción, pues tal causa opera como sustento lógico y previo para el contrato eventual.
- 6.- STSJ DE VALENCIA de 21 de febrero de 2006; Rec. 3767/2004. Fraude de ley en la contratación. Existencia. La sociedad mercantil Correos y Telégrafos aún cuando pertenece al sector público, no pueden asimilarse a la Administración Pública. Le resulta de aplicación el plazo máximo de 3 meses para los procesos de cobertura de vacantes. Improcedencia del despido.
- 7.- STSJ DE CATALUÑA de 22 de febrero de 2006; Rec. 698/2004. Fraude de ley en la contratación. Inexistencia. No ha quedado acreditada la acumulación de tareas que pudiera justificar la temporalidad del contrato de trabajo.
- 8.- STSJ DE VALENCIA de 23 de febrero de 2006; Rec. 2278/2005. Fraude de ley en la contratación. Inexistencia. Sociedad Mercantil Correos y Telégrafos. Contratación efectuada antes de su conversión en Sociedad Mercantil: no resulta de aplicación el plazo máximo de 3 meses para la cobertura de vacantes establecida en el Estatuto de los Trabajadores. Inexistencia de despido.
- 9.- STSJ DE MADRID de 27 de febrero de 2006; Rec. 5569/2005. Fraude de ley en la contratación. Inexistencia. El contrato de trabajo suscrito lo fue para obra o servicio determinado, en relación con el programa de prevención y control del absentismo escolar, adjudicado a la empresa demandada por el Ayuntamiento, que concluyó. Los contratos que vincularon a las partes traían causa de las adjudicaciones municipales otorgadas a la empresa, que tenían individualizada y delimitada su duración, en razón a su objeto y a los ejercicios anuales de desarrollo del mismo; y estaban sujetos además a determinado presupuesto, lo que excluye el fraude de ley.
- 10.- STSJ DE MADRID de 27 de febrero de 2006; Rec. 5595/2005. Fraude de ley en la contratación. Inexistencia. El objeto del contrato temporal era el "aumento de ventas y repartos", y efectivamente existió un incremento en la actividad comercial de la empresa, sin que sea óbice a la validez de la contratación temporal que las ventas volviesen a descender. Al proceder de la empresa llegado el término a extinguir la relación laboral, actuó correctamente.
- 11.- STSJ DE ARAGÓN de 27 de febrero de 2006; Rec. 93/2006. Fraude de ley en la contratación. Inexistencia. Trabajo de artistas. Se trata de una especialidad que tiene su razón de ser en las propias peculiaridades de la actividad del trabajo de los artistas, tanto referidas a la propia persona del artista, como de la propia actividad y el marco en que se desarrolla que haría disfuncional la regla de la contratación general. El régimen jurídico de este tipo especial de contratos es sustancialmente distinto al de los contratos temporales a que se refiere el artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 12.- STSJ DE ARAGÓN de 6 de marzo de 2006; Rec. 120/2006. Fraude de ley en la contratación. Existencia.



tencia. Contrato de trabajo por acumulación de tareas: debe indicarse con precisión y claridad la causa que lo justifica. Improcedencia del despido.

- 13.- STSJ DE CATALUÑA** de 10 de octubre de 2006; Rec. 271/2005. Fraude de ley en la contratación. Inexistencia. No pueden aplicarse los criterios sobre contratación temporal y fraude de ley en la contratación establecidos en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, sin tener en cuenta que la relación laboral en litigio no se rige por estas normas genéricas del Estatuto de los Trabajadores, sino por las más concretas y específicas relativas a la contratación temporal de trabajadores minusválidos a las que expresamente se acoge.
- 14.- STSJ DE MADRID** de 13 de octubre de 2006; Rec. 5554/2005. Fraude de ley en la contratación. Existencia. La contratación laboral temporal tenía su base en una contrata mercantil de concesión de servicios, lo que significa que existe un límite en tanto que el servicio se presta por encargo de un tercero y mientras tal vínculo mercantil se mantenga. La irregularidad surge cuando no se da razón de por qué existiendo una única contrata que no ha acabado se pone fin a la relación laboral que estaba en dicha contrata justificada, para a continuación formalizar nuevo contrato, sin respetar la antigüedad y amparado en la misma contrata.
- 15.- STSJ DE MADRID** de 13 de marzo de 2006; Rec. 5751/2005. Fraude de ley en la contratación. Inexistencia. Contrato por acumulación de tareas. Aunque el incremento de ventas no coincidiese con todo el periodo de extensión temporal del contrato, si existe un incremento de volumen de trabajo durante la mayor parte de tal periodo, por lo que ha de considerarse que el contrato temporal suscrito se acomoda a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET y en Convenio Colectivo aplicable
- 16.- STSJ DE ARAGÓN** de 14 de marzo de 2006; Rec. 152/2006. Fraude de ley en la contratación. Inexistencia. Administraciones Públicas. La existencia de una demora en la cobertura de la plaza no convierte un contrato de interinidad por vacante en indefinido.
- 17.- STSJ DE MADRID** de 21 de marzo de 2006; Rec. 6009/2005. Fraude de ley en la contratación. Inexistencia. La presunción del artículo 15.3 del ET no es "iuris et de iure" sino que permite prueba en contrario para demostrar la naturaleza del contrato. Si bien es cierto que la causa de la contratación se había establecido de modo genérico, la empresa ha probado suficientemente que durante la



época de duración del contrato existió una acumulación de tareas al existir entonces un solo trabajador, por lo que con dicha prueba ha destruido la presunción legal de fraude de ley.

- 18.- STSJ DE MADRID** de 27 de marzo de 2006; Rec. 6071/2005. Fraude de ley en la contratación. Existencia. La contratación temporal en nuestro ordenamiento jurídico ha de ser necesariamente causal, debiendo consignarse y especificarse en el contrato el motivo y las circunstancias concretas y específicas que dan lugar a que se acuda a la modalidad de la contratación temporal. En este caso concreto, se expresa como causa el "aumento de clientes", lo que en modo alguno aparece acreditado, tratándose además de una frase imprecisa.
- 19.- STSJ DE CASTILLA-LA MANCHA** de 27 de abril de 2006; Rec. 2095/2005; Fraude de ley en la contratación. Existencia. Contrato para la formación. No puede calificarse como contrato de formación aquél en el que la formación no se preste, en el que la formación prestada sea únicamente práctica o en que al trabajador se le asignen trabajos que no permitan la obtención de la formación debida. Improcedencia del despido.



## SENTENCIAS COMENTADAS

## EN ESTE NUMERO

- 20.- STSJ DE MADRID DE 3 de mayo de 2006; Rec. 425/2006.** Fraude de ley en la contratación. Inexistencia. Habiéndose cumplido siempre las exigencias de concreción de la obra y de ejecución de las prestaciones en la obra señalada y no en otras distintas, no se aprecia ilicitud alguna en la celebración, ejecución y extinción de los contratos. El dato de que no conste la terminación de cada una de las obras intermedias no convierte en fraudulentos los contratos, pues la causa de temporalidad existe, y aun en la hipótesis de que no hubieran finalizado cuando el trabajador y la empresa suscriben la cláusula para que aquél pase a prestar servicios en otra obra, no habría en ello renuncia alguna de derechos, pues no existía fijeza, y el dejar a una obra para pasar mediante contrato de igual clase a trabajar en otra obra, no implica renuncia a derecho alguno, sino una situación más ventajosa para el trabajador pues es presumible que a la nueva obra le quede más tiempo de dura.
- 21.- STSJ DE CANARIAS/LAS PALMAS de 8 de mayo de 2006.** Fraude de ley en la contratación. Consignación en el contrato de acumulación de tareas de la causa de la contratación con expresiones vagas e imprecisas. Realización de actividades ordinarias de la empresa. Improcedencia del despido.
- 22.- STSJ DE CASTILLA Y LEÓN/VALLADOLID de 5 de junio de 2006; Rec. 910/2006.** Fraude de ley en la contratación. Existencia. Si bien la contratación inicial de la trabajadora pudo estar debidamente justificada ya que concurría la causa de temporalidad, una vez transcurrido el plazo legal máximo de duración del contrato no puede seguir concurriendo la causa de temporalidad, sin que sea posible

recorrir a la solución de extinguir el contrato de una trabajadora y contratar a otra exactamente con el mismo tipo de contrato "eventual" por circunstancias de la producción, y con la misma categoría profesional, ocupando la plaza que hasta ahora ocupaba la trabajadora cuyo contrato se extingue.

- 23.- STSJ DE CASTILLA-LA MANCHA de 13 de junio de 2006; Rec. 149/2005.** Fraude de ley en la contratación. Existencia. Suscripción de contratos laborales de temporada con la única finalidad empresarial de no abonar la retribución durante el período coincidente con las vacaciones, ni la cotización a la Seguridad Social.
- 24.- STSJ CASTILLA Y LEÓN/VALLADOLID de 23 de junio de 2006; Rec. 1166/2006.** Fraude de ley en la contratación. Inexistencia. La mera irregularidad en la formalización del contrato, omitiendo el requisito de consignar el nombre del trabajador sustituido, no supone que el contrato se haya formulado en fraude de ley cuando se concreta en el contrato la plaza que se va a desempeñar, efectivamente se ocupe dicho puesto de trabajo y concurre una causa que justifica la temporalidad de la contratación.
- 25.- STSJ DE MURCIA de 3 de julio de 2006; Rec. 708/2006;** Fraude de ley en la contratación. Existencia. El hecho de que la trabajadora prestase otros servicios ajenos a los pactados significa que el contrato temporal no ampara la realización de los mismos e implica un fraude de ley, pues no se pretendía cumplir con la finalidad perseguida por la ley, al autorizar el contrato suscrito, pues estuvo realizando actividades de carácter permanente.





**1.- STSJ MADRID; 16/01/06; Rec. 4797/2005. Fraude de ley en la contratación. Inexistencia. Utilización de contrato de interinidad para acumulación de tareas: no conlleva que adquirieran fijeza los así contratados, pues produciendo tal ausencia una acumulación de tareas y mediando pacto expreso de temporalidad, la consecuencia procedente es asignar a tales contratos la naturaleza que le fuera propia, aplicando su régimen específico. Y habiendo permanecido la trabajadora tres meses en ejecución del contrato de interinidad, en el que se detallaron los períodos vacacionales de los trabajadores en cuestión, no se ha producido fraude de ley.**

Una limpiadora ha venido prestando servicios por cuenta de la empresa demandada desde 01-07-03, formalizando los siguientes contratos:

De interinidad, de fecha 01-07-03, a tiempo completo, con duración hasta 01-10-2003, para sustituir a la trabajadora Susana (del 01/07 al 31/07), Antonia (del 01/08 al 31/08) y Begoña (del 01/09 al 01/10), siendo la causa de temporalidad: vacaciones.

El 02-10-2003 suscribió un nuevo contrato de interinidad a tiempo completo con duración hasta incorporación de la titular, fin de contrato o baja en la empresa de la sustituida por cualquier otra causa, para sustituir a otra trabajadora (Estefanía), siendo la causa I.T.

El 06-08-2004 suscribe un nuevo contrato de interinidad, a tiempo completo, con duración hasta incorporación de la titular, fin de contrato o baja en la empresa de la sustituida por cualquier otra causa, para sustituir a otra trabajadora (Estefanía, siendo la causa de la temporalidad: "Hasta resolución del Tribunal Médico".

El día 4-11-2004, le comunica que quedará concluida la relación laboral.

En primer lugar argumenta la recurrente que incurren en fraude de ley los contratos celebrados en la modalidad de interinidad para sustituir a trabajadores que se hallan disfrutando de vacaciones reglamentarias, pues no hay reserva de puesto de trabajo sino interrupción de la prestación, y no existe por tanto suspensión del contrato ni del abono del salario.

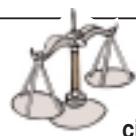
Por lo que se refiere a la elección del tipo contractual adecuado para atender al incremento de tareas que se produce debido a los períodos de vacaciones de los trabajadores de plantilla, es cierto que la jurisprudencia se ha inclinado por el contrato eventual, puesto que la ausencia por vacaciones no es una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva de plaza, sino una mera interrupción ordinaria de la prestación de servicios que no genera una vacante reservada propiamente dicha. Ahora bien, también se ha declarado que si se utiliza el contrato de interinidad, tal irregularidad, por sí sola, no llevaría consigo que adquirieran fijeza los así contratados, pues produciendo tal ausencia una acumulación de tareas y mediando pacto expreso de temporalidad, la consecuencia procedente es asignar a tales contratos

la naturaleza que le fuera propia, aplicando su régimen específico (TS de 5-7 y 12-7-94, 15-2-95). Y habiendo permanecido la trabajadora tres meses en ejecución del contrato de interinidad, en el que se detallaron los períodos vacacionales de los trabajadores en cuestión, hay que concluir que no se ha producido el fraude de ley que se alega.

Seguidamente se argumenta que el convenio colectivo de limpieza de la Comunidad de Madrid establece en su art. 49 que los trabajadores interinos pasarán a ocupar el puesto de trabajo del trabajador sustituido en el caso de que no se produzca la reincorporación de este último, siempre que el puesto de trabajo se mantenga y dejando a salvo la aplicación de las prioridades fijadas en el art. 9 del convenio. Aduce la recurrente que la persona sustituida en el segundo y en el tercer contrato ha sido declarada afecta de incapacidad permanente total y que correspondería a la empresa acreditar que el puesto que ha dejado libre no se ha mantenido.

Sin embargo, se ha probado en el juicio oral que, si bien se ha contratado a una nueva trabajadora, esta no ocupó el puesto dejado vacante por Estefanía o para realizar sus funciones, añadiendo que no se ha contratado a nadie para cubrir la jornada de la actora.

Se desestima el recurso por inexistencia del fraude de ley alegado.



**2.- STSJ VALENCIA; 31/01/06; Rec. 2512/2005. Fraude de ley en la contratación. Existencia. Sucesivos contratos eventuales para atender necesidades permanentes de la empresa que de cara al actor se materializaban de forma intermitentes mediante el trabajo en fines de semana y festivos.**

El demandante, previa solicitud por escrito en la que expresaba su deseo de ser contratado preferentemente en fines de semana y festivos, por estar estudiando en la universidad, ha venido prestando sus servicios por cuenta de la demandada, dedicada a la actividad de fabricación y manipulación de conservas vegetales, a la que resulta de aplicación el convenio colectivo de dicho sector, desde el 22-5-1999, en virtud de diversos contratos temporales que, cuando se han formalizado por escrito, lo han sido, por obra o servicio determinado, en todos los casos con categoría profesional de especialista.

La empresa, se ve en ocasiones sometida a las exigencias que impone el producto fresco que manipula, de manera que, si las condiciones agrícolas se producen, ha de incrementar el trabajo, absorbiendo la punta de producción, para evitar que los productos perecederos, se echen a perder. Ello implica el trabajo en sábados y domingos y festivos, que se extiende entonces a jornadas de 12 horas diarias, pese a que la jornada ordinaria, sigue siendo de lunes a viernes, en ocho horas diarias, que se regulan por el acuerdo paritario de 2-6-1988.

En su recurso, alega en sustancia la empresa recurrente que, el haber utilizado contratos de obra en

lugar de eventuales fue debido a que en estos últimos es preceptivo que se consigne un plazo y a la empresa le resulta imposible conocer la fecha de finalización de antemano; que en las seis contrataciones en las que no se suscribió contrato temporal alguno (con duración de escasos días) limitándose la empresa a comunicar dicha contratación al INEM, ello fue debido a un mero error administrativo; y que, en suma, es evidente la naturaleza temporal de la actividad o servicios prestados por el actor, al no ser ni permanentes, ni cíclicos ni homogéneos.

La cuestión debatida se centra en determinar la naturaleza de la relación mantenida entre la empresa recurrente y el trabajador, considerando este último que se trata de una relación de naturaleza fija-discontinua, lo que ha sido estimado por la sentencia de instancia, y alegando la empresa que nos encontramos ante una relación temporal de carácter eventual.


Debe recordarse que esta Sala en relación con la contratación eventual ha señalado, que de acuerdo con la doctrina del TS expresada al interpretar el artículo 3.2, a) del RD 2.546/94 -precedente del vigente R.D.2720/98 -, de las que son expresión las sentencias de 24-6, 25-11, 4-12, 10-12 y 30-12-1996 y 18-11-1998, que el válido acogimiento de tal modalidad contractual no sólo requiere que se "concierte para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos", sino además que, al ser concertado, sea consignada con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y que, en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea ocupado en la ejecución de tales tareas.

Ahora bien, también se ha señalado que lo realmente trascendente no es tanto la consignación de la causa en el contrato, como que la misma exista, de modo que si la empresa pese a la defectuosa redacción del contrato, logra acreditar en el acto del juicio la existencia de una acumulación de tareas o incremento en la producción que justifica el recurso a la contratación temporal, el defecto formal carece de trascendencia a efectos de convertir la relación en indefinida, pero tal acreditación no se ha producido en el presente caso.

Llegados a este punto debe ponerse de manifiesto cuál es la doctrina del TS a la hora del establecimiento de la diferencia entre los supuestos en que cabe contratar eventualmente de aquellos en que debe procederse a la contratación como fijo discontinuo de determinado trabajador. Para ello cabe citar la sentencia a de dicho TS de 1-10-2001, según la cual, de acuerdo con la doctrina de la Sala, existe un contrato fijo de carácter discontinuo "cuando, con independencia de la continuidad de la actividad de la empresa, se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, es decir, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad", mientras que el contrato de eventualidad sólo está justificado cuando "la necesidad de trabajo es, en principio, imprevisible y queda fuera de cualquier ciclo de reiteración regular" (sentencias de 27-9-1988, 26-5-1997, 25-2-1998 ). Este planteamiento genérico ha sido matizado por el mismo órgano judicial en ocasiones a fin de excluir la

consideración del trabajador como fijo discontinuo en casos tales como los de un trabajador contratado para prestar servicios en guardería temporera por la campaña de la aceituna, al estar condicionada su existencia a la previa percepción de la correspondiente subvención. Fuera de estos supuestos en los que existe una situación condicionada a necesidades presupuestarias, si existe una necesidad de carácter intermitente de trabajo, que reviste caracteres de homogeneidad, y que viene repitiéndose con carácter cíclico cada anualidad, deberá considerarse que estamos ante una necesidad de trabajo discontinuo, por lo que ésta deberá ser la modalidad de contratación.

En este supuesto se confirma el carácter y condición de fijo discontinuo de la relación del actor con la empresa demandada. Nos encontramos ante la normal actividad de la empresa, y al utilizar la contratación temporal (el contrato eventual sólo estaría justificado cuando la necesidad de trabajo fuera imprevisible y quedara fuera de todo ciclo de reiteración regular) se está eludiendo la fijeza y utilizando en fraude de ley la norma.



**3.- STSJ ANDALUCÍA/MÁLAGA; 09/02/06; Rec. 2473/2005. Fraude de ley en la contratación. Existencia. Trabajador que fue contratado a través de nueve contratos para obra o servicio determinado sin solución de continuidad, realizando todo tipo de funciones correspondientes a la actividad ordinaria y permanente de la empresa.**

Desde el 23 de marzo de 1999, el actor ha ido suscribiendo sucesivos contratos de trabajo en la modalidad de obra o servicio determinado, causando alta y baja en las citadas empresas. Así, el primero de fecha 22-03-99 a 5-01-00; el segundo de 13-01-00 a 22-05-00; el tercero de 23-05-00 a 03-04-02; cuarto de 23-5-02 a 5-8-02; quinto de 6-08-02 a 2-04-03; sexto de 3-04-03 a 23-12-03; séptimo de 8-01-04 a 07-04-04; octavo de 12-04-04 a 28-05-04; noveno de 29-05-04 a 6-9-04 y el último suscrito el 7-9-2004. Entre la baja causada el 3-4-2002 (tercer contrato) y el alta de 23-5-2002 (cuarto contrato) han transcurrido más de 20 días.

El día 19.04.05 la demandada remite carta al demandante mediante la que le notifica que el 3-5-05- finaliza el contrato de trabajo temporal suscrito el 7-9-04, comunicándole que en esa fecha (3-5-05) quedará rescindida a todos los efectos su relación laboral con la empresa causando baja en la misma. El actor ha ido firmado finiquito de sus extinguidas relaciones laborales.

La cuestión litigiosa que se plantea tiene por objeto decidir si el cese de la actora fue o no ajustado a Derecho, es decir si fue una extinción de un contrato temporal por causa válidamente pactada o más bien constituye un despido improcedente, y esta calificación deriva de la que merezca la validez de los contratos concertados por obra o servicio determinado, debiendo determinarse para ello si es o no suficiente

la identificación de la obra que en el mismo se realiza o más bien se trata de actividades normales y permanentes de la empresa.

Como se ha dicho por esta Sala, entre otras, en Sentencias de 7-2- y 24-7-03, el contrato por obra o servicio determinados aparece definido en el art. 15 a) del ET 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».

Reiterada doctrina jurisprudencial ha señalado como requisitos de validez de este tipo de contratación los siguientes: A) 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 laboral de la empresa; B) Que, al ser concertado, sea suficiente identificada la obra o el servicio; y C) Que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea ocupado en la ejecución de aquello o en el cumplimiento de éste y no normalmente en tareas distintas.

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 quehacer de la empresa- y un elemento temporal -duración limitada e incierta de los trabajos-. Así, entre otras, las STS de 10-12-96 y 30-12-96, 3-2-99 y 23-9-02 señalan que «el válido acogimiento a la modalidad contractual que autoriza el art. 15.1 a) del ET 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 aquélla o en el cumplimiento de éste y no normalmente en tareas distintas». Ciento 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 S 20-11-2000, señalaba que, de conformidad con la doctrina de las SS 18 y 28-12-1998 y 6-6-1999, 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 1a empresa y objetivamente definida y ésa 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».

Estamos ante una relación indefinida por existir sucesivos contratos temporales fraudulentos al haber sido utilizado el actor en actividades normales y permanentes de la empresa y no en las correspondientes a los sucesivos contratos de obra, por lo que el último

cese no constituye una extinción contractual sino despido improcedente de una relación indefinida.



**4.- STSJ ANDALUCÍA/MÁLAGA; 15/02/06; Rec. 89/2006. Fraude de ley en la contratación. Existencia. En los contratos temporales la empleadora no especificó con claridad y suficiencia en qué consistía la obra o servicio o la causa de la acumulación. Desempeño constante e ininterrumpido de un mismo puesto de trabajo que pone de manifiesto la inexistencia de causa temporal en la contratación.**

STSJ Andalucía/Málaga; 15/02/06; Rec. 89/2006; El demandante presta sus servicios para la empresa demandada, desde el 18.01.99 al 19.06.02, desde el 21.06.02 al 08.12.03, del 20.12.03 al 15.04.04 y del 23.04.04 al 31.10.04. Con fecha 01.10.99 el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción se transformó en un contrato fijo de carácter discontinuo.

En fecha 23.11.04 y por medio de carta la empresa comunica al trabajador la suspensión del período de fijo discontinuo por baja ocupación.

Para una resolución de la controversia planteada, la Sala no puede soslayar su anterior sentencia de fecha 20.10.05 (Rec. S. 1348/05) en la que literalmente proclama lo que se transcribe a continuación: "Entre el primer contrato de trabajo -refiriéndose al del actor-(período comprendido entre el 18.1.99 al 19.6.02, con duración de 3 años y 153 días) y el segundo (entre el 21.6.02 al 8.12.03, de 1 año y 175 días de duración) transcurrió tan sólo 1 día; que entre el segundo y el tercero (entre el 20.12.03 al 15.4.04, de 118 días de duración) hubo una interrupción de 10 días; y entre el tercero y el cuarto (entre el 23.4.04 al 31.10.04) transcurrieron 6 días. No existió, por ello, interrupción del vínculo laboral por período superior a los 20 días. Seguir diciendo que, como expresa la sentencia del TSJ de Canarias/Las Palmas de 20-2-1997 (rec. 2580/96), la afirmación, según la cual el "examen de los contratos debe limitarse al último de ellos", contenida en algún fallo anterior, es "sin duda inadecuada en 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 seguida y confirmada por la doctrina unificada", ya que "sigue manteniendo lo que ha sido doctrina constante suya de que un contrato temporal inválido por falta de causa o infracción de límites establecidos en su regulación propia con carácter necesario constituye una relación laboral indefinida". Por ello, "no pierde esta condición por novaciones aparentes con nuevos contratos temporales". Todos ellos pasan a "constituir una sola relación laboral". En manera tal que la "afirmación de que "en el caso de contrataciones temporales sucesivas el examen de los contratos debe limitarse al último de ellos" es una afirmación que sólo podría ser aceptada de modo excepcional, cuando de las series contractuales reflejadas en los hechos probados no se infiere defecto sustancial alguno en los contratos

temporales, o fraude de ley". En la presente litis, el trabajador accionante suscribió tres contratos temporales, a saber, el primero para la realización de obra o servicio determinado, consistente en "servicio de desayuno", y el segundo y tercero eventuales, siendo su objeto "atender circunstancias de la producción". Pues bien, con tal proceder, la empresa está violando la normativa sobre contratación temporal contenida en el artículo 15.1b) del ET y en el RD 2720/1998. No se ha explicado con suficiencia, para conocimiento del trabajador y adecuada defensa de sus intereses, en qué consiste la obra o servicio determinado ni las eventuales circunstancias de la producción. Y sobre todo, el desempeño constante e ininterrumpido de un mismo puesto de trabajo muestra que la temporalidad a que se reconduce la causa última de los tres contratos celebrados en la primera fase no existió en realidad, si por tal se entiende 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 del personal fijo; con lo que se contravienen los principios básicos de nuestra legalidad sobre duración de los contratos de trabajo. La consecuencia de tales irregularidades no puede ser otra que la transformación del primer contrato eventual en un contrato por tiempo indefinido. Ello es lo que resulta del artículo 15.7 del ET, donde se dispone que se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de Ley. Este fraude de ley no implica, siempre y en toda circunstancia, una actitud empresarial estricta y rigurosamente censurable, desde una perspectiva social o legal (dolus malus) sino la mera y simple 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 por el artículo 6.4 del Código ; el contrato de trabajo 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. La norma aludida aparecía con claridad en el artículo 15.1 del ET (redacción de 1984): "El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de duración determinada" en los supuestos que a continuación describe, uno de ellos el de eventualidad. Se contaba pues con una regla ("se presume") y con una excepción ("no obstante"). Cosa que se confirmaba en preceptos varios que decretaron la duración indefinida cuando la duración determinada no se apoyaba correctamente en una habilitación legal expresa (omisión del alta en seguridad social: art. 15.5 ; incidencia en fraude de Ley: art. 15.7 ; inexistencia de forma escrita legalmente precisada: art. 8.2 La tendencia se perpetúa, incluso tras la reforma introducida por la Ley 11/1994, a partir de la cual, el artículo 15.1 dice: "El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada". Como observa la doctrina más autorizada, el cambio terminológico no elimina la preferencia del contrato por tiempo indefinido, ya que

el de duración determinada sólo es posible en los casos que la norma explícita, la cual contiene parecidas conversiones en tiempo indefinido, si el trabajador no es alta en seguridad social, si se ha cometido fraude de Ley o se ha prescindido de la forma escrita legalmente pedida. Todo lo expuesto conduce a calificar el contrato del actor como indefinido y a tiempo completo, o dicho con palabras del recurrente, fijo continuo".

Si la relación laboral del actor era fija continua (trabajador a jornada completa), de fijo que la comunicación de la empleadora de noviembre de 2.004 constituyó despido sin causa que lo justificase que debe calificarse como improcedente.



**5.- STSJ ANDALUCÍA/MÁLAGA; 15/02/06; Rec. 28/2006. Fraude de ley en la contratación. Existencia. La causa de la temporalidad debe existir en el momento de su concertación, no en el de su extinción, pues tal causa opera como sustento lógico y previo para el contrato eventual.**

El trabajador ha prestado servicios desde el 2-2-2004 hasta el 1-2-2005,

La relación laboral se inició en virtud de un contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción a tiempo parcial (17,5 horas semanales) suscrito el 2-2-2004, en el que se hace constar que se celebra para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, consistentes en "aumento de revisiones y mantenimientos programados y averías en obra producido por incremento de parque de maquinaria", se fijó una duración inicial del contrato hasta el 1-8-2004. El 29-9-2004 la jornada se redujo nuevamente a 30 horas semanales. El 1-2-2005 dejó de prestar servicios tras serle notificada la finalización del contrato.

Decir, que el contrato temporal eventual por circunstancias de la producción se concerta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Mediante la negociación colectiva se pueden determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales; los criterios generales relativos a la relación adecuada entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa. El contrato se destina a satisfacer el incremento temporal o excepcional del volumen del trabajo que no puede ser cubierto por la plantilla fija de la empresa, pero que, por su propia transitoriedad, no justifica tampoco una ampliación permanente de la citada plantilla. Si el trabajo responde a las necesidades permanentes de la empresa la consecuencia no puede ser otra que la transformación de un contrato eventual en uno por tiempo indefinido (TS 20-3-02, RJ 5284). Lo significativo es el aspecto cuantitativo del trabajo, no el cualitativo. Es decir, resulta indiferente que se trate de un trabajo normal o anormal en la actividad de la empresa, pero tampoco impide la norma que transitoriamente se rea-



licen tareas distintas de las habituales, siempre que éstas no lleguen a alcanzar la autonomía y sustantividad propia que caracteriza el contrato de obra o servicio determinado. Sólo se exige legalmente por escrito cuando su duración sea superior a 4 semanas o a tiempo parcial. En todo caso, en el contrato debe consignarse con precisión y claridad la causa y circunstancia que lo justifique, así como el carácter de la contratación, tiempo de vigencia y trabajo a desarrollar, sin que baste para tener por cumplido el requisito una remisión genérica a la norma ni tampoco una reproducción literal del mismo ni con la alusión genérica a un «exceso de trabajo» (TSJ Cataluña 22-7-92).


Pues bien, trasladando la doctrina expuesta al supuesto de autos, resulta que el contrato no expresa, como debiera, la causa de su temporalidad. Se limita a expresar como causa "el aumento de revisiones y mantenimientos programados y averías en obra producido por incremento de parque de maquinaria". Pese a tan vaga y genérica fórmula, el empresario no desplegó actividad probatoria como para acreditar la naturaleza temporal de la relación laboral, de duración importante (un año).

Nada contiene la redacción de hechos probados sobre las concretas revisiones, mantenimientos y averías que le llevaron a acudir a la contratación temporal del actor. La causa de la temporalidad debe existir en el momento de la contratación temporal, que no en el de su extinción, pues tal causa opera como sustento lógico y previo para el contrato eventual, pero no como sustento a posteriori.

Siendo, por tanto, fraudulento el contrato celebrado al no concurrir causa de finalización, la decisión extintiva empresarial debe calificarse como despido improcedente.

del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima". En congruencia con esta previsión, en el artículo 8.1.c).4ª de esta norma reglamentaria, se recoge como causa de extinción del contrato de interinidad, "el transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las AP". En la contratación de los trabajadores se superó el plazo de tres meses que el precepto reglamentario señala como de "duración máxima" de este tipo contractual, por lo que en principio, cabría concluir que nos encontraríamos ante un contrato por tiempo indefinido, de acuerdo con la previsión del párrafo 2º del artículo 8.2 del Real Decreto 2720/1998, conforme al cual, "producida la causa de extinción del contrato de interinidad, si no hubiere denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación". Lo que nos llevaría a calificar el cese de los trabajadores como despido, de acuerdo con lo solicitado en el recurso.

Ahora bien, como se ha señalado, los preceptos citados si bien establecen una duración máxima de tres meses para los contratos de interinidad por vacante, exceptúan de esta regla a los procesos de selección llevados a cabo por la Administración pública para la provisión de sus puestos de trabajo, en cuyo caso, "la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica." (art.4.2.b) del Real Decreto 2720/98). Esta cuestión adquiere una relevancia singular en el supuesto enjuiciado, dada la transformación experimentada por la empresa demandada en su régimen jurídico. Hasta la entrada en vigor de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, la cuestión no ofrecía dudas interpretativas pues la entidad Correos y Telégrafos estaba constituida como entidad pública empresarial y como tal estaba integrada en la Administración del Estado, desde el momento en que tales entidades son calificadas como Organismos públicos por el artículo 57 de la Ley 6/1997, de 14 de abril sobre Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado. Sin embargo el artículo 58 de la citada Ley 14/2000, introdujo un cambio sustancial en tal régimen jurídico. En efecto, en el citado precepto, titulado "constitución de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, Sociedad Anónima", se estableció que en el plazo de seis meses desde su entrada en vigor, se procedería a la constitución de una sociedad de las previstas en el artículo 6.1.a) del texto refundido de la LGP y en la DA duodécima de la Ley 6/1997, con la denominación antes citada. De modo que en cumplimiento de lo acordado en dicha ley, el Consejo de Ministros aprobó la conversión de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos, en Sociedad Estatal, con capital público 100% y participación exclusiva del Estado, otorgándose escritura pública el 29-6-2001 y registrándose el 3-7-2001.




**6.- STSJ VALENCIA; 21/02/06; Rec. 3767/2004. Fraude de ley en la contratación. Existencia. La Sociedad Mercantil Correos y Telégrafos aún cuando pertenece al sector público, no pueden asimilarse a la Administración Pública. Le resulta de aplicación el plazo máximo de 3 meses para los procesos de cobertura de vacantes. Improcedencia del despido.**

La cuestión que se plantea, no es otra que la de determinar si la contratación temporal de los demandantes debe considerarse realizada en fraude de ley, entre otras razones, porque los contratos de interinidad por vacante suscritos excedieron del plazo de tres meses, contraviniendo con ello lo dispuesto en el art. 4 RD 2720/1998.

Planteadas la cuestión en los términos indicados, el recurso se debe estimar en su petición subsidiaria, de acuerdo con el criterio adoptado por esta Sala de lo Social expresado en la sentencia de 14-2-2006. El contrato de interinidad se regula en el artículo 4 del RD 2720/1998, que desarrolla el artículo 15 ET en materia de contratación temporal. Se distingue en él, una interinidad por sustitución y otra por vacante, estableciéndose respecto de esta última que su duración "será la

Siendo ello así, la cuestión que se plantea es la de determinar si las sociedades estatales, como es el caso de Correos, son organismos públicos y, en consecuencia, si tienen cabida en el concepto de Administración pública. Y la respuesta a tal cuestión debe ser negativa. En efecto, el artículo 43 de la 6/1997, clasifica a los organismos públicos en Organismos autónomos y Entidades públicas empresariales; mientras que es la disposición adicional duodécima la que se refiere a las Sociedades mercantiles estatales, estableciendo que "se regirán íntegramente, cualquiera que sea su forma jurídica, por el ordenamiento jurídico privado, salvo en las materias en que les sea de aplicación la normativa presupuestaria, contable, de control financiero y contratación. En ningún caso podrá disponer de facultades que impliquen el ejercicio de autoridad pública". Precepto que está en consonancia con lo dispuesto en el artículo 6.2 de la LGP en el que se establece que "las Sociedades estatales se regirán por las normas de Derecho Mercantil, Civil o Laboral, salvo en las materias en que les sea de aplicación la presente Ley". Así pues, la conclusión que cabe alcanzar a la vista de lo expuesto, es que no encontrándonos ante una de las materias excluidas, el régimen jurídico que le es de aplicación a la empresa demandada como sociedad mercantil estatal es el privado, lo que en el presente caso supone que le serían de aplicación las normas de contratación temporal establecidas en el artículo 15 ET y en Real Decreto 2720/1998, sin las singularidades propias que la legislación y la doctrina jurisprudencial ha reservado para la Administración pública. En definitiva, pues, no se niega que la sociedad estatal Correos y Telégrafos forma parte y está integrada en lo que se denomina "sector público", sino que lo que se afirma es que no cabe identificar miméticamente sector público con Administración pública, siendo el concepto de ésta mucho más restringido incluso desde una óptica constitucional, como se desprende de los artículos 23 y 103 de la CE. Por ello, todas las singularidades previstas por el legislador o de creación jurisprudencial en relación con la aplicación de la normativa laboral a las AP, deben contemplarse desde el concepto estricto de AP y no resultan de aplicación a las sociedades que, como la demandada, aun perteneciendo al sector público por ser público su capital, no están integradas en la Administración del Estado en los términos previstos en la Ley 6/1997.



**7.- STSJ CATALUÑA; 22/02/06; Rec. 698/2004. Fraude de ley en la contratación. Inexistencia. No ha quedado acreditada la acumulación de tareas que pudiera justificar la temporalidad del contrato de trabajo.**

El trabajador suscribió un contrato eventual, por circunstancias de la producción, al amparo del Real Decreto 2720/98, con una duración hasta el día 23-8-2004.

En esta última fecha, una persona física con poder de obligar comunicó verbalmente al actor que debía

cesar ya en la prestación de su servicios, lo que así hizo él seguidamente.

Negada por la empresa demandada la existencia de fraude de Ley en la contratación del trabajador demandante, conviene recordar la doctrina jurisprudencial al respecto, y valga por todas la STS de 21-3-2002. En esta Sentencia se razona que:

"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 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. Mas si la prueba fracasa, el contrato deviene indefinido."




**8.- STSJ VALENCIA; 23/02/06; Rec. 2278/2005. Fraude de ley en la contratación. Inexistencia. Sociedad Mercantil Correos y Telégrafos. Contratación efectuada antes de su conversión en Sociedad Mercantil: no resulta de aplicación el plazo máximo de 3 meses para la cobertura de vacantes establecida en el Estatuto de los Trabajadores. Inexistencia de despido.**

Se denuncia infracción "del art. 53 Ley de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (LOFAGE) y arts. 56, 57, 58 y 59 de la Ley en relación con su Disposición Adicional 12ª, que establece que las sociedades mercantiles estatales se regirán íntegramente por el derecho privado, sea cual sea su forma jurídica y prohíbe que puedan disponer de facultades que comporten el ejercicio de autoridad pública. También el art.6.1.a) de la Ley General Presupuestos (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre BOE de 29 de septiembre ) y artículo 2.2 de la Ley del Régimen Jurídico de la Administración Pública y del Procedimiento Administrativo Común, al entender que la demandada no tiene la condición de Administración Pública, tal como establece la Disposición Adicional 12ª de la Ley 6/1997 LOFAGE, ya citada, y jurisprudencia que a continuación se relaciona" así como "infracción legal del art.15 ET., en relación con el art.4 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre. Asimismo apli-

cación indebida del art.49.1.c) del ET, e infracción, por no aplicación, de los artículos 55 y 56 del ET". Argumenta en síntesis que en la contratación del actor se incurrió en fraude de ley y que con la creación de la Sociedad Anónima Estatal la relación laboral ordinaria o común ya no tiene los condicionamientos jurisprudenciales de la Administración como empresaria de modo que tiene que entenderse que la relación contractual indefinida comporta el carácter de trabajador fijo y que por ende el cese acordado debía calificarse de despido improcedente.

Ya indicamos en las sentencias resolutorias de los recursos 1173/05 y 4254/05, con apoyo en lo declarado por la sentencia del Tribunal Supremo de 29 de noviembre de 2005, que "la Ley 14/2000 de 29 de diciembre, en la que por virtud de exigencias de la CE se acordó la transformación del antiguo Ente Público en Sociedad Anónima Estatal, en concreto, los apartados 16 y 17 del artículo 58 de la misma hacen una importante distinción entre trabajadores contratados con anterioridad a la transformación y los trabajadores contratados después de la constitución de la nueva sociedad con un diferente tratamiento jurídico para cada uno de ellos. En efecto, en dichos apartados se establece lo siguiente, "El personal laboral de la entidad pública empresarial Correos y Telégrafos quedará integrado en la «Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A.», desde la fecha de la inscripción en el RM de su escritura de constitución, conservando sus contratos con la antigüedad, categoría y retribuciones que tuvieran consolidados en la entidad pública y con pleno respeto de los derechos y situaciones administrativas que tuvieran reconocidas y en especial las normas sobre incremento de retribuciones que establezcan las Leyes de PGE. A partir de la fecha del inicio de la actividad de la «Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, Sociedad Anónima», el personal que la sociedad necesite contratar para la adecuada prestación de sus servicios lo será en régimen de derecho laboral". Luego, si el personal laboral contratado por la entidad demandada antes de su transformación en Sociedad mercantil conserva sus contratos, con pleno respeto de los derechos que tuvieran reconocidos, al mismo se le ha de seguir aplicando, a pesar de la transformación de la entidad pública en Sociedad mercantil, lo establecido en el último párrafo del nº 2 del artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, según el cual: "En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica" y como quiera que el contrato de trabajo de carácter interino por plaza vacante suscrito por la actora es anterior a la transformación de la entidad demandada, la duración de dicho contrato se extiende hasta la cobertura de la plaza vacante que venía ocupando la demandante y una vez producida dicha cobertura por el proceso de consolidación de empleo llevado a cabo por la entidad demandada, se ha de concluir que se ha producido la finalización del contrato de la demandante por la causa prevista en el artículo 49 1 b) ET y por consiguiente el cese de la trabajadora accionante de fecha de efectos 9-5-04 no constituye un despido y

siendo ésta la conclusión alcanzada por la sentencia de instancia, la misma no ha incurrido en las infracciones jurídicas denunciadas y por consiguiente ha de confirmarse, previa desestimación del recurso contra ella interpuesto". El elemental principio de igualdad en la aplicación de la ley conduce a que aquí debamos llegar a la misma conclusión, habida cuenta de que el último de los contratos suscrito por el actor databa de 1-6-00 -contrato de interinidad por vacante- (hecho probado 1º), y su cese, producido en 14 de enero de 2005, tuvo como causa haber sido cubierta la plaza en virtud del concurso a que se refiere el hecho probado 4º, lo que conlleva la desestimación del recurso y confirmación de la sentencia impugnada.



**9.- STSJ MADRID; 27/02/06; Rec. 5569/2005. Fraude de ley en la contratación. Inexistencia. El contrato de trabajo suscrito lo fue para obra o servicio determinado, en relación con el programa de prevención y control del absentismo escolar, adjudicado a la empresa demandada por el Ayuntamiento, que concluyó. Los contratos que vincularon a las partes traían causa de las adjudicaciones municipales otorgadas a la empresa, que tenían individualizada y delimitada su duración, en razón a su objeto y a los ejercicios anuales de desarrollo del mismo; y estaban sujetos además a determinado presupuesto, lo que excluye el fraude de ley.**

El trabajador tenía suscrito un contrato de trabajo de duración determinada eventual por circunstancias de la producción, de seis meses de duración, celebrado al amparo de lo previsto en el art. 15 del ET y R.D. 2720/98, en cuya cláusula sexta se decía, en el apartado correspondiente al objeto del contrato que el mismo era "atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, consistentes en aumento de ventas y repartos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En caso de que se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima". Tenía prevista su duración hasta el 16.03.05. 3º).- En la cláusula octava del contrato, el contrato se remitía a la regulación del mismo, a saber, art. 12 y 15 del ET, R.D. 2720/1998, y a lo dispuesto en el convenio de comercio de alimentación. En fecha 28-02-05 la empresa le notifica que el próximo día 16 de marzo de 2005 se extingue su contrato de duración determinada. El actor tenía como funciones las de colocar el género en el puesto, repartir los pedidos y despachar algún producto en el puesto.

Sostiene el recurrente que no existió ninguna circunstancia productiva de carácter excepcional que pudiese dar lugar a contratación eventual. Sin embargo, se deduce de lo actuado que el objeto del contrato temporal era el "aumento de ventas y repartos", y efectivamente existió un incremento en la actividad comer-

cial de la empresa, tal y como se acreditó en el juicio oral, sin que sea óbice a la validez de la contratación temporal que las ventas volviesen a descender, lo que sucedió a partir del mes de enero y como el contrato tenía prevista su duración hasta el 16.03.05, al proceder de la empresa, llegado este término a extinguir la relación laboral, ha actuado correctamente pues no puede pretenderse que, transcurridos los 6 meses previstos, el contrato se convierta en indefinido. No puede apreciarse fraude de ley pues para que exista un comportamiento empresarial que pueda ser calificado como tal, es necesario que exista una prueba concluyente no bastando con meras conjeturas o suposiciones.



**10. STSJ MADRID; 27/02/06; Rec. 5595/2005. Fraude de ley en la contratación. Inexistencia. El objeto del contrato temporal era el "aumento de ventas y repartos", y efectivamente existió un incremento en la actividad comercial de la empresa, sin que sea óbice a la validez de la contratación temporal que las ventas volviesen a descender. Al proceder de la empresa llegado el término a extinguir la relación laboral, actuó correctamente.**

A un trabajador, que había sido contratado mediante la modalidad de un contrato de trabajo de duración determinada eventual por circunstancias de la producción, de seis meses de duración, le es notificado por la empresa que al final del mismo se extinguirá su relación laboral. El trabajador impugna el despido pero el demandado es absuelto por el Juzgado de lo Social e interpone recurso de suplicación contra la sentencia. Sostiene el recurrente que no existió ninguna circunstancia productiva de carácter excepcional que pudiese dar lugar a contratación eventual. Sin embargo, el Tribunal declara probado que el objeto del contrato temporal era el "aumento de ventas y repartos", y que, efectivamente existió un incremento en la actividad comercial de la empresa.

Como el contrato tenía prevista duración finita, llegado al término de la misma, la empresa ha actuado correctamente pues no puede pretenderse que, transcurridos los seis meses previstos, el contrato se convierta en indefinido. Por lo tanto, no puede apreciarse fraude de ley ya que para que exista un comportamiento empresarial que pueda ser calificado como tal, es necesario que exista un apueba concluyente no bastando con meras conjeturas o suposiciones.



**11. STSJ ARAGÓN; 27/02/06; Rec. 93/2006. Fraude de ley en la contratación. Inexistencia. Trabajo de artistas. Se trata de una especialidad que tiene su razón de ser en las propias peculiaridades de la actividad del trabajo de los artistas, tanto referidas a la propia persona del artista, como de la propia actividad y el marco en que se desarrolla que haría disfuncional la regla de la contratación general. El régimen jurídico de este tipo especial de contratos es sustancialmente distinto al de los contratos temporales a que se refiere el artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

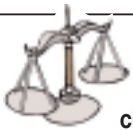
Una trabajadora prestó servicios por cuenta y bajo la dependencia del Patronato Municipal de las Artes Escénicas y de la Imagen del (...) con la categoría profesional de bailarina. La relación laboral se inició mediante la suscripción de un contrato de trabajo temporal de artistas en espectáculo público, al amparo de lo dispuesto en el RD 1435/1985, de 1 de agosto, con la posibilidad de ser prorrogado, como de hecho ocurrió en sucesivas ocasiones. Tras esta sucesión de prórrogas la trabajadora recibe una carta en la que se le señala que cumplida la última prórroga cesaría su relación con ese Patronato.

La bailarina presenta demanda por despido, la cual es desestimada. Posteriormente, interpone recurso de suplicación motivado en la infracción por parte de la sentencia del Juzgado del art. 5.1 del RD 1435/1985, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos. Se aduce por la parte actora que en la contratación ha existido fraude de ley por cuanto desde el comienzo de su prestación de servicios para el Patronato demandado se le han estado realizado prórrogas en su contrato sin ningún motivo especial.

Sobre la existencia del supuesto fraude por razón de las prórrogas concertadas, es de plena aplicación al caso, la doctrina legal que emana de la STS 15/07/2004, en el sentido de que el régimen jurídico de este tipo especial de contratos es sustancialmente distinto al de los contratos temporales a que se refiere el art. 15 ET, puesto que, frente a la regla general de la contratación por tiempo indefinido que preside la regulación estatutaria y la consiguiente regulación de la contratación temporal como excepción a aquella regla general, condicionada a la exigencia de causalidad y sometida a una exigencias de tipicidad con sus consiguientes limitaciones, en este precepto del RD se admite la contratación temporal como regla general.

Se trata de una especialidad -dice la sentencia últimamente citada- que tiene su razón de ser en las propias peculiaridades de la actividad del trabajo de los artistas, tanto referidas a la propia persona del artista -que exige de una aptitud y cualificación especiales en permanente renovación-, como de la propia actividad y el marco en que se desarrolla -sometidas a constantes cambios e innovaciones-, lo que haría disfuncional la regla de la contratación con carácter estatutario. Y

tanto en el presente caso, como en el que sirve de base a la doctrina expuesta, para considerar un vínculo de fijezza en la relación, que es la base de la presente acción por despido, habría que demostrar que los trabajos para los que el interesado ha sido contratado son los habituales y reiterados en la empresa en su misma identidad o, por lo menos, con un grado de homogeneidad suficiente -en el sentido de que cada año se llevara a cabo el mismo o semejante espectáculo en el que el actor intervenía- para estimar que no existe entre las de uno y otro año una diversidad que merezca el calificativo de relevante. Lo que no se ha producido en el supuesto contemplado, razón por la cual el no se observa el fraude de ley alegado por la actora.



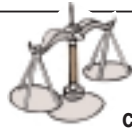
**12. STSJ ARAGÓN; 06/03/2006; Rec. 120/2006. Fraude de ley en la contratación. Existencia. Contrato de trabajo por acumulación de tareas: debe indicarse con precisión y claridad la causa que lo justifica. Improcedencia del despido.**

Un trabajador fue contratado por la empresa en virtud de contrato de trabajo de duración determinada, el cual por ser el trabajador menor de edad, fue firmado por su madre. El objeto de dicho contrato era "atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, consistentes en funciones propias o de su categoría...".

Inicialmente y en el momento de la firma del contrato, se hizo constar que el trabajador prestaría servicios como mozo, si bien este extremo se borró por la empresa; el menor trabajador y la empresa suscribieron documento en el que se reconocen que la categoría real que le corresponde en función de su edad y el convenio colectivo aplicable de transporte regulares de mercancías es la de botones de 16-17 años. Ha desempeñado en la empresa demandada labores consistentes en reparto a domicilio de pedidos o mercancías servidas a los domicilios de clientes del El Corte Inglés, empresa con la que la demandada tiene concertado el servicio de transporte de mercancías vendidas en su división comercial. Dicho reparto lo hacía habitualmente el referido trabajador en una furgoneta que manejaba el conductor al que acompañaba para llevar a cabo la tarea de reparto mencionada.

La empresa interpone recurso de suplicación y en él denuncia que, la infracción por parte de la sentencia del Juzgado de los artículos 15.1 b) y 49.1 c) del ET, en relación con el Real Decreto 2720/1998, como preceptos sustantivos atinentes al fondo de la cuestión planteada. Igualmente hace referencia a la vulneración, que se atribuye personalmente al actor, de los artículos 5 a) y 20.2 del ET, reguladores de la buena fe contractual, que se dice conculcada por el comportamiento de éste último al mostrar su aparente conformidad a la corrección material del contrato y que, según se dice, constituye por sí misma causa justa del despido en virtud del artículo 54.2 del citado texto. Este último aspecto del problema queda por comple-

to al margen del debate, habida cuenta de que ninguna referencia se hizo al tema en la comunicación extintiva dirigida al actor, documento que justificaba la supuesta extinción de la relación laboral en la expiración del tiempo pactado y no en incumplimiento contractual alguno como el que ahora se sugiere. En lo demás, el recurso de la empresa ha de ser desestimado igualmente, habida cuenta de que el artículo 15.1 b) del ET indica los casos concretos en que es posible acudir a la contratación eventual por circunstancias de la producción y el 3.2 a) del RD citado exige que el contrato identifique "con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique". En el presente caso tales presupuestos normativos no se cumplen porque, sobre el particular, se limita el contrato litigioso a transcribir literalmente la definición legal de esa modalidad y la doctrina jurisprudencial al respecto (SSTS de 11-3-1997 y 18-11-1998, entre otras) es clara en el sentido de que para el válido acogimiento de estos contratos eventuales se deben cumplir las previsiones para las que se concertaron, pues en otro caso la relación laboral deviene indefinida al faltar en los contratos el soporte causal que los legitima. Dicha doctrina ha sido seguida de forma constante por esta Sala: así, las sentencias de 27-1-2003 (r.1410/2002), 17-5-2004 (r. 396/2004), 2-11-2004 (r. 919/2004 ). Por consiguiente, la situación del demandante que aquí se enjuicia se traduce en una conducta intencional de utilizar desviadamente la norma jurídica para dar cobertura a un resultado antijurídico; esto es, de un fraude de ley del artículo 6.4 del Código Civil que da lugar a que la posterior rescisión del contrato, al amparo de la supuesta finalización del servicio concertado, ha de reputarse constitutiva de un despido calificado como improcedente.



**13. STSJ CATALUÑA; 10/10/06; Rec. 271/2005. Fraude de ley en la contratación. Inexistencia. No pueden aplicarse los criterios sobre contratación temporal y fraude de ley en la contratación establecidos en el art. 15 del ET, sin tener en cuenta que la relación laboral en litigio no se rige por estas normas genéricas del ET, sino por las más concretas y específicas relativas a la contratación temporal de trabajadores minusválidos a las que expresamente se acoge.**

Un agente vendedor suscribe un contrato temporal de fomento de la ocupación para los trabajadores minusválidos por un año de duración que fue objeto de dos prórrogas de un año cada una. Antes de la finalización de la segunda prórroga se le comunica la finalización de la relación laboral por fin de contrato.

Sostiene que la resolución de la relación laboral en litigio ha de calificarse como despido nulo o subsidiariamente improcedente, entremezclando a continuación los diferentes argumentos jurídicos que a juicio del recurrente conducen a una u otra conclusión. Contra lo razonado en el recurso, no es de aplicación al caso lo dispuesto en el art. 15 del ET al regular las diferentes modalidades ordinarias de contratación temporal,

sino lo que de forma singular y específica se contempla en la disposición adicional tercera de la Ley 12/2001, de 9 de julio a cuyo amparo se había formalizado el contrato de trabajo del actor. Como en esta norma se establece, a partir de 1 de enero de 2002, que es de aplicación la disposición adicional sexta de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, en relación con el art. 44 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, en lo relativo al fomento del empleo temporal de los trabajadores minusválidos. Y el precitado art. 44 de la Ley 42/1994, dispone que las empresas podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas, a trabajadores minusválidos, añadiendo a continuación: "La duración de estos contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años. Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a doce meses".

Esta es la modalidad contractual a la que se acoge el contrato de trabajo formalizado entre el actor y la ONCE, y cuya extinción se acuerda por la empresa al finalizar el plazo máximo de duración de tres años previsto en aquel precepto. Es por ello, que no hay causa alguna para entender concertado el contrato de trabajo temporal en fraude de ley y declarar por este motivo la improcedencia del despido.



**14. STSJ MADRID; 13/10/06; Rec. 5554/2005. Fraude de ley en la contratación. Existencia. La contratación laboral temporal tenía su base en una contrata mercantil de concesión de servicios, lo que significa que existe un límite en tanto que el servicio se presta por encargo de un tercero y mientras tal vínculo mercantil se mantenga. La irregularidad surge cuando no se da razón de por qué existiendo una única contrata que no ha acabado se pone fin a la relación laboral que estaba en dicha contrata justificada, para a continuación formalizar nuevo contrato, sin respetar la antigüedad y amparado en la misma contrata.**

Un trabajador con la categoría profesional de Auxiliar Nivel 7, fue contratado mediante un contrato temporal a tiempo parcial para obra o servicio con duración que se extendía hasta fin de servicio. Cuando un contrato vencía se le hacía otro nuevo y de esta forma, se llegó a la situación de que el trabajador había prestado servicios para la empresa demandada, desde la fecha del primer contrato sin solución de continuidad, hasta la extinción de la relación laboral, hasta que la empresa le comunicó finalmente la extinción de su relación laboral por finalización de la obra y servicio. El trabajador demanda por despido a la empresa y obtiene sentencia favorable en la instancia.

En la sentencia de suplicación se dice que es cierto que el actor trabajó para la empresa demandada sin solución de continuidad desde el inicio del primer contrato hasta la finalización del último, pero tal prestación de servicios tuvo lugar en virtud de que la empresa demandada había suscrito una serie de contratos mercantiles con otras empresas, para atender y

hacerse cargo de servicios externalizados. En todo caso, la contratación laboral temporal tenía su base en una contrata mercantil de concesión de servicios, lo que significa que existe un límite en tanto que el servicio se presta por encargo de un tercero y mientras tal vínculo mercantil se mantenga. Es lo que sucede en el caso que ahora se enjuicia, sin que aparezca abuso de derecho o fraude de ley en la contratación.

Se acredita que el actor prestó servicios ininterrumpidos desde la fecha del primer contrato, subsistiendo durante todo el tiempo que se ha mantenido la relación laboral el encargo que se realiza. Como bien razona el juez "a quo", la irregularidad determina el carácter fraudulento de la contratación pues no se explica ni se da razón de por qué existiendo una única contrata que no ha acabado se pone fin a la relación laboral que estaba en dicha contrata justificada, para a continuación formalizar nuevo contrato, sin respetar la antigüedad y amparado en la misma contrata. En consecuencia, al estimar la demanda y calificar el despido como improcedente, la sentencia dictada por el Juzgado ha aplicado correctamente los artículos 15.1.a) 3 y 49 del ET.



**15. STSJ MADRID; 13/03/06; Rec. 5751/2005. Fraude de ley en la contratación. Inexistencia. Contrato por acumulación de tareas. Aunque el incremento de ventas no coincidiese con todo el periodo de extensión temporal del contrato, si existe un incremento de volumen de trabajo durante la mayor parte de tal periodo, por lo que ha de considerarse que el contrato temporal suscrito se acomoda a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET y en convenio colectivo aplicable**

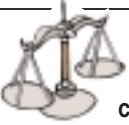
Una trabajadora había suscrito un contrato eventual para "atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, consistentes en incrementos circunstancial del volumen de trabajo, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En caso de que se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima". Se pactó la duración inicial en el contrato y llegado su término, la empresa comunicó a la trabajadora que quedaría rescindida a todos los efectos su relación laboral.

Contra la sentencia de improcedencia del despido, la empresa presenta recurso de suplicación acusando a la sentencia dictada por el Juzgado de infringir el artículo 15.1.b) del ET y el artículo 48 del convenio colectivo aplicable. Sostiene la recurrente que el contrato que se cuestiona respondía a la causa de temporalidad para la que estaba previsto. Y en efecto, de lo actuado se desprende que esta empresa, concretamente, experimentó un aumento del volumen de ventas, coincidente con el ámbito temporal del contrato de trabajo suscrito por la actora.

Es cierto que la jurisprudencia de la Sala IV del TS

viene diciendo que es preciso que en esta modalidad contractual se describa con absoluta claridad la circunstancia que da derecho al empleador a utilizar la modalidad de contratación temporal, que no se cumple con la mera repetición del tenor literal del artículo 15.1.b) del ET, si bien el TS ha venido declarando también que el mero defecto formal de no consignar adecuadamente la causa en el texto del contrato no determina la existencia de fraude de Ley, si la empresa prueba en el proceso que efectivamente concurre una causa de temporalidad. En este caso, no puede acogerse la referencia que en la sentencia se hace al sector del comercio textil ya que lo que ha de ser valorado es si existe o no existe un aumento real de la actividad de la empresa. Es más, aunque el incremento de ventas no coincidiese con todo el periodo de extensión temporal del contrato, si existe un incremento de volumen de trabajo durante la mayor parte de tal periodo, ha de considerarse que el contrato temporal suscrito se acomoda a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET y en el artículo 48 del Convenio Colectivo aplicable.

Aunque exista una presunción favorable a la fijeza, tal presunción puede destruirse por prueba en contrario que acredite la temporalidad de los servicios, como en este caso concreto ha sucedido. Por lo tanto, ha de procederse a la revocación de la sentencia dictada por el Juzgado, estimando el recurso interpuesto por la empresa.




**16. STSJ ARAGÓN; 14/03/06; Rec. 152/2006. Fraude de ley en la contratación. Inexistencia. Administraciones Públicas. La existencia de una demora en la cobertura de la plaza no convierte un contrato de interinidad por vacante en indefinido.**

La relación laboral se inició en virtud de contrato de trabajo de interinidad suscrito en octubre de 1996, con el Ministerio de Educación y Cultura, con objeto de cubrir temporalmente una plaza vacante de personal de limpieza, hasta la cobertura definitiva a través de los sistemas de provisión de vacantes contemplados en el Convenio Colectivo para Personal Laboral del Ministerio de Educación y Ciencia. En un anexo al contrato se suscribió en el que se hacía expresa denuncia del mismo, y se establecía que el contrato duraría hasta que el puesto de destino en el citado centro sea definitivamente cubierto a través de los sistemas de provisión de vacantes contemplados en el citado convenio en cuyo momento cesaría la trabajadora necesariamente en el desempeño de sus funciones, sin necesidad de preaviso. Lo que sucede después es que hasta septiembre de 2005 no se resuelve la convocatoria de plaza.

La trabajadora alega que la excesiva duración del contrato de interinidad suscrito en octubre de 1996 con el MEC, transferido en enero de 1999 a la Administración autonómica demandada, implica la desvirtuación del mismo y su conversión en indefinido. El TSJA fundamenta básicamente su decisión en la la STS de

27.3.1992, "El art. 15.1.c) ET y el art. 4 RD 2104/1984 de 21 noviembre, -análogos a los que amparan la contratación litigiosa- deben ser interpretados de forma racional, teleológica y espiritualista, superando la mera literalidad de su texto, y por ello se ha de entender que dentro de los mismos, como una modalidad del contrato de interinidad, se incluye la denominada "interinidad por vacante" de las Administraciones públicas, es decir, el contrato de interinaje concertado para ocupar una vacante en tanto ésta no sea cubierta reglamentariamente por dichas Administraciones. Además, la STS de 11.12.2002 (rec. 901/2002) niega la transformación en contrato indefinido de los de interinidad con plazo temporal sobrepasado, pues ese carácter temporal -añade- es impropio de los de dicha naturaleza, de forma que ha de cesarse en las plazas cubiertas interinamente, una vez desaparecida la vacante por cobertura reglamentaria: "Las razones que sustentan esta posición se expresan en la sentencia precedente de 23-31999: por una parte, el límite temporal directo de la vigencia del contrato es impropio de la relación de interinidad y su desconocimiento no determina la transformación del contrato en indefinido, por otra parte, no se produce transformación en contrato indefinido por la existencia de una demora en la provisión de las plazas (STS 24.6.1996), el mero transcurso del plazo, cualquiera que éste sea, no produce en principio el efecto pretendido de transformar la relación contractual de interinidad por vacante en contrato por tiempo indefinido (STS 22.10.1997). En consecuencia, el recurso es desestimado.



**17.- STSJ MADRID; 21/03/06; Rec. 6009/2005. Fraude de ley en la contratación. Inexistencia. La presunción del artículo 15.3 del ET no es "iuris et de iure" sino que permite prueba en contrario para demostrar la naturaleza del contrato. Si bien es cierto que la causa de la contratación se había establecido de modo genérico, la empresa ha probado suficientemente que durante la época de duración del contrato existió una acumulación de tareas al existir entonces un solo trabajador, por lo que con dicha prueba ha destruido la presunción legal de fraude de ley.**


Una trabajadora ha venido prestando servicios desde el 20-09-04. Ambas partes habían formalizado en fecha 15.09.04 un contrato eventual por circunstancias de la producción, con una duración del 20.09.04 al 19.11.04, no haciéndose constar causa alguna de temporalidad; el contrato fue prorrogado del 20.11.01 al 19.01.05.

Con fecha 03.01.05 la actora recibió una carta por burofax en la que se le comunicaba la extinción del contrato por finalización del término en fecha 19.01.05. La parte actora perdió en instancia la demanda de despido y, en consecuencia, interpuso el pertinente recurso de suplicación.

Articula el recurso en un solo motivo que procesalmente ampara en el apartado c) del artículo 191 de la LPL en el que acusa a la Resolución Judicial de infrin-

gir los artículos 15 y 56 del ET y los artículos 3 y 9 del RD 2720/98 de 18 de diciembre. Sostiene la recurrente que se ha omitido en el contrato de trabajo suscrito la causa de la eventualidad de la contratación; y en efecto, se suscribió un contrato eventual por circunstancias de la producción, pero no se hizo constar una causa concreta de temporalidad. La jurisprudencia emanada de la Sala IV del TS viene declarando que el incumplimiento de los requisitos exigidos en las modalidades de la contratación temporal, no constituye una exigencia "ad solemnitatem", y que la presunción del artículo 15.3 del ET no es "iuris et de iure" sino que permite prueba en contrario para demostrar la naturaleza del contrato. En este caso concreto la prueba aportada por la demandada es abundante y a través de ella queda acreditado, tal y como se refleja en el incombustible relato fáctico de la sentencia, que la contratación de la actora llevada a cabo el 20.09.05 obedecía a una acumulación de tareas, al existir entonces un solo trabajador pues la empresa, que era una sociedad laboral. Esto significa que la contratación temporal responde a una causa, y el término fijado para su duración es plenamente válido.

Como razona con acierto la juez "a quo", si bien es cierto que la causa de la contratación se había establecido de modo genérico, la empresa ha probado suficientemente que durante la época de duración del contrato existió una acumulación de tareas al existir entonces un solo trabajador, por lo que con dicha prueba ha destruido la presunción legal de fraude de ley. Consecuentemente, la sentencia dictada por el Juzgado no infringe los preceptos que se citen en el único motivo del recurso, que por ello ha de ser desestimado, confirmando la sentencia dictada por el juzgado.



**18.- STSJ MADRID; 27/03/06; Rec. 6071/2005. Fraude de ley en la contratación. Existencia. La contratación temporal en nuestro ordenamiento jurídico ha de ser necesariamente causal, debiendo consignarse y especificarse en el contrato el motivo y las circunstancias concretas y específicas que dan lugar a que se acuda a la modalidad de la contratación temporal. En este caso concreto, se expresa como causa el "aumento de clientes", lo que en modo alguno aparece acreditado, tratándose además de una frase imprecisa.**


Un trabajador con la categoría de Comercial Pymes venía prestando servicios en una empresa. La relación laboral se instrumentó en un contrato de trabajo de duración temporal por acumulación de tareas, que expresa como causa el "aumento de clientes".

Se le comunica la extinción de su contrato por finalización para la fecha fijada en el contrato. El despido fue declarado improcedente en la instancia.

Sostiene la empresa que el contrato eventual por circunstancias de la producción fue concretamente suscrito para atender las coberturas de los periodos vacacionales de los distintos empleados del centro de tra-

bajo en el que prestaba servicios por lo que entiende que el contrato temporal es perfectamente lícito y válido y no ha existido fraude alguno. El planteamiento de la recurrente no puede ser favorablemente acogido pues la contratación temporal en nuestro ordenamiento jurídico ha de ser necesariamente causal, debiendo consignarse y especificarse en el contrato el motivo y las circunstancias concretas y específicas que dan lugar a que se acuda a la modalidad de la contratación temporal. Es reiterada la doctrina jurisprudencial que considera insuficiente la mera reproducción de expresiones legales "circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos", debiendo consignarse una circunstancia concreta de producción que justifique la limitación temporal del contrato.

En este caso concreto, se expresa como causa el "aumento de clientes", lo que en modo alguno aparece acreditado, tratándose además de una frase imprecisa y no se trata, como se pretende, de un déficit de personal por razón de vacaciones. El demandante fue contratado para cubrir necesidades permanentes de la empresa, no concurriendo la circunstancias que exige la contratación eventual, lo que constituye un evidente fraude de ley y en consecuencia ha de estarse a lo que dispone el artículo 15.3 del ET y el contrato ha de presumirse por tiempo indefinido, constituyendo su extinción un despido que ha de ser calificado como improcedente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 55.4 del ET.



**19. STSJ CASTILLA-LA MANCHA; 27/04/06; Rec. 2095/2005; Fraude de ley en la contratación. Existencia. Contrato para la formación. No puede calificarse como contrato de formación aquél en el que la formación no se preste, en el que la formación prestada sea únicamente práctica o en que al trabajador se le asignen trabajos que no permitan la obtención de la formación debida. Improcedencia del despido.**

La actora ha venido trabajando por cuenta la empresa demandada 2-6-2003. Con fecha 9-6-2005 la empresa comunicó a la actora que con efectos de 26-6-06 quedaba extinguida la relación laboral que unía a ambas partes.

El Convenio Colectivo para la actividad de exhibición cinematográfica de la provincia de Albacete para los años 2002/04 establece en su art. 29 que regula el contrato para la formación que éste tendrá por objeto la adquisición de formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. El trabajo desarrollado por la actora consistió principalmente en la venta de palomitas y golosinas y esporádicamente en la venta por taquilla de localidades así como funciones de portería.

El contrato para la formación (art. 11.2 ET) al igual que el contrato en prácticas, combina la prestación de un trabajo y la adquisición de conocimientos prácticos y teóricos, si bien en el contrato de formación no se



exige título con estudios previos, siendo el objeto esencial del mismo facilitar además de un trabajo, la formación profesional teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado, hasta el punto que, tal como señaló la STS de 19-2-1996, el incumplimiento en tales contratos del requisito de proporcionar enseñanza teórica al trabajador, convierte el contrato en indefinido, doctrina ésta que, aún refiriéndose a un contrato de formación regido por el art. 11.2 del ET conforme a la redacción que le dio la Ley 32/1984, y con relación al RD 1992/1984, fue seguida por los Tribunales tras la versión dada a dicho artículo del ET por la Ley 10/1994, al entender que si faltaba por completo un elemento esencial de la causa del contrato -la formación teórica- había de reputarse la conversión del mismo en un contrato laboral común, como consecuencia de la entrada en juego del art. 6.4 del Código Civil y por derivación del art. 15.3 del ET, siendo confirmada esta interpretación por el RDL 8/1997, que en su art. primero, al dar nueva redacción al art. 11 ET estableció en el apartado K) de este art. que "el contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica".

Así, dada esa finalidad formativa del contrato para la formación, el contrato deberá formalizarse para contratar los servicios en puestos de trabajo u oficios que quepa considerar como de un determinado nivel de cualificación, estando a estos efectos la clave en la existencia de un módulo formativo ocupacional de referencia que permita acreditar que no se trata de un trabajo no cualificado y, por ende, no necesitado de ningún soporte formativo teórico, lo que constituye sin duda la interpretación más adecuada a dicha finalidad de formación. En el supuesto de autos, debiendo partirse necesariamente del inalterado relato fáctico de la sentencia de instancia, lo que conlleva ignorar las alegaciones de hechos no recogidos en el mismo, se ha de significar que ha quedado acreditado que las tareas de la actora consistieron principalmente en la venta de palomitas, refrescos y golosinas, y sólo esporádicamente se ocupó de las labores de portería consistentes en recoger las entradas del público que acudía a las salas de cine, así como en la taquilla procediendo a la venta de localidades, sin que quepa ignorar que sólo se cumple el objeto del contrato formativo cuando la formación va dirigida a la adquisición de conocimientos tanto teóricos como prácticos para realizar una determinada actividad. Ahora bien, partiendo de este objeto, no todas las actividades productivas requieren una enseñanza o formación previa, por cuanto existen tareas que por elementalidad misma excluyen la posibilidad del objeto de este contrato. Debiendo subrayarse que la esencial obligación empresarial de formación, caracterizadora del contrato en conjunción con su obligación de trabajar, impiden la calificación como contrato de formación de aquél en que la formación no se preste, en que la formación prestada sea únicamente práctica o en que al trabajador se le asignen trabajos que no permitan la obtención de la formación debida, y así, si la formación proporcionada al trabajador es exclusivamente

práctica, el contrato, dentro de los formativos, podría considerarse en prácticas, de cumplirse los requisitos del tipo legal de esta modalidad contractual. Debiendo subrayarse que el "trabajo efectivo" prestado a través de este vínculo contractual, instrumento para la obtención de su fin formativo, ha de estar presidido también por su finalidad formativa, de forma que debe ser claramente necesario y funcional al desarrollo de la formación.

Partiendo de lo expuesto no cabría, en efecto, incluir a la actora en esta modalidad de contrato de trabajo, lo que no esconde más que la mera utilización fraudulenta de un contrato previsto en nuestro ordenamiento jurídico con una finalidad específica y tasada para esconder un mero contrato de trabajo ordinario.

Así, tal como se indica en la sentencia de instancia, dado lo elemental de las tareas a realizar (que incluso el propio tutor de formación de la actora admitió que era innecesario tanto tiempo de formación para adquirir las habilidades necesarias para la venta de palomitas, etc) y la inexistencia de formación en ofimática (por las funciones de venta de localidades que esporádicamente realizó), suponen necesariamente que se ha de determinar que la contratación de la actora lo fue efectivamente en fraude de ley, debiendo reputarse el contrato indefinido conforme a lo expuesto, por lo que, no existiendo causa justificadora del despido, éste había de ser calificado como improcedente, con los efectos legales que dicho pronunciamiento conlleva.



**20.- STSJ MADRID; 03/05/06; Rec. 425/2006. Fraude de ley en la contratación. Inexistencia. Habiéndose cumplido siempre las exigencias de concreción de la obra y de ejecución de las prestaciones en la obra señalada y no en otras distintas, no se aprecia ilicitud alguna en la celebración, ejecución y extinción de los contratos. El dato de que no conste la terminación de cada una de las obras intermedias no convierte en fraudulentos los contratos, pues la causa de temporalidad existe, y aun en la hipótesis de que no hubieran finalizado cuando el trabajador y la empresa suscriben la cláusula para que aquél pase a prestar servicios en otra obra, no habría en ello renuncia alguna de derechos, pues no existía fijeza, y el dejar a una obra para pasar mediante contrato de igual clase a trabajar en otra obra, no implica renuncia a derecho alguno, sino una situación más ventajosa para el trabajador pues es presumible que a la nueva obra le quede más tiempo de dura.**

El trabajador ha prestado servicios para la empresa desde el 2-11-2001. Con posterioridad a éste contrato, las partes suscribieron una serie de cláusulas adicionales al contrato de trabajo. Con fecha 26-5-2005 la empresa comunicó al actor la finalización del contrato de trabajo temporal.

Se plantea el tema de los contratos de obra sujetos a la duración de una contrata, que fue abordado por esta Sala en sentencia de 05.07.02 (recurso de Suplicación 2489/02), en la que se dice, en relación preci-

samente con la misma empresa que entonces actuaba procesalmente como recurrente:

Consta en los hechos probados que el actor y la empresa suscribieron una serie sucesiva de contratos para obra o servicio determinado coincidentes con diversas obras encargadas a la demandada, concertando un primer contrato al que siguieron cláusulas adicionales firmadas por ambos contratantes constando en todo momento la obra a realizar y los trabajos en que consistía (diversas instalaciones eléctricas en viviendas en construcción), habiendo prestado servicios el actor en cada una de ellas, y recibiendo a la finalización de la última comunicación extintiva del contrato.

Hay que recordar la vigente línea doctrinal establecida en la sentencia del Tribunal Supremo de 15.01.97, superando anteriores divergencias, luego confirmada por las de 25.06.97, 18.12.98, 08.06.99, 20.11.00 y 26.06.01 y seguida también por esta Sala en las de 16.07.99 (rec. 2498/99), 31.07.99, (rec. 3396/99) y 14.10.99, (rec. 4167/99) y 30.03.00 (rec. 441/00) entre muchas otras.

En ellas se analiza el problema de la validez de los contratos de obra o servicio determinado sujeto a la duración de una contrata, arrendamiento de servicios o concesión administrativa, problema que no había tenido una solución uniforme en la jurisprudencia. En síntesis, la Sala 4ª del TS, aún reconociendo la dificultad de reconocer la existencia de una obra o servicio en el sentido habitual, da validez al contrato porque concurre una necesidad temporal de trabajo para la empresa objetivamente limitada, sin que deba confundirse la permanencia del servicio para la empresa comitente o para la Administración, con la indiscutible temporalidad que ha de apreciarse en la empleadora de los trabajadores. El compendio de los criterios se puede establecer como sigue:

a) Aunque no exista un trabajo dirigido a la ejecución de una obra entendida como elaboración de una cosa determinada ni tampoco un servicio como prestación de hacer que concluye con su total realización, existe una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa, aceptada por ambas partes, y que opera como un límite temporal previsible en la medida en que el servicio se presta por encargo de un tercero y mientras se mantenga éste.

b) Aunque la realización del trabajo coincida con la actividad normal en la empresa, la contrata presenta autonomía y sustantividad propias; y pese a que pudiera existir una exigencia permanente del servicio para la empresa comitente, lo decisivo es el carácter temporal de la actividad para quien asume la posición empresarial en el contrato de quien asume la posición empresarial en el contrato de trabajo, excepto supuestos de cesión en que la contrata actúe sólo como un mecanismo de cobertura de un negocio interpositorio.


c) Aun pudiendo cuestionarse la existencia de un contrato de obra o servicio determinado en sentido estricto, el contrato será válido y eficaz la cláusula de temporalidad con arreglo al artículo 49.1.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, como una condición resolutoria o un término atípico, por no ser apreciable

abuso de derecho, al responder a una exigencia justificada de gestión (STS 28.02.96).

d) Estas conclusiones se refuerzan si existe norma convencional que identifique el supuesto de contrato de obra o servicio determinado para la duración de una contrata, con arreglo al art. 15.1.a) del ET, pero no resulta preciso que así suceda ni por tanto la inexistencia de tal previsión convencional debe determinar la ilicitud del contrato de obra o servicio determinado, pues el reconocimiento del carácter temporal por la autonomía colectiva es sólo una garantía adicional a la hora de enjuiciar la licitud de las cláusulas incorporadas a los contratos individuales, pero no un requisito imprescindible para su validez.

Por otra parte, también hay que señalar que habiéndose cumplido siempre las exigencias de concreción de la obra y de ejecución de las prestaciones en la obra señalada y no en otras distintas, no se aprecia ilicitud alguna en la celebración, ejecución y extinción de los contratos, pues hay que señalar que le Tribunal Supremo, como declara entre otras en la sentencia de 29.12.95, "viene manteniendo con reiteración -sentencias de 25.01.94 y 17.05.94 - que la sucesiva concertación de distintas modalidades de contratos temporales en el ámbito de las Administraciones Públicas, siempre y cuando se lleven a efecto de conformidad con las previsiones legales previstas para cada una de esas modalidades, no tiene por qué entrañar tipo alguno de abuso o irregularidad susceptible de generar la nulidad de tales contrataciones y el consiguiente reconocimiento del derecho a la fijeza en plantilla del personal laboral afectado por las mismas..." doctrina desde luego igualmente aplicable a la contratación temporal efectuada en las empresas privadas.

Por último, el dato alegado por el impugnante de que no conste la terminación de cada una de las obras intermedias (la de la última sí está acreditada) no convierte en fraudulentos los contratos, pues la causa de temporalidad existe, como ya se ha razonado, y aun en la hipótesis de que no hubieran finalizado cuando el trabajador y la empresa suscriben la cláusula para que aquél pase a prestar servicios en otra obra, no habría en ello renuncia alguna de derechos, pues no existía fijeza, y el dejar a una obra para pasar mediante contrato de igual clase a trabajar en otra obra, no implica renuncia a derecho alguno, sino una situación más ventajosa para el trabajador pues es presumible que a la nueva obra le quede más tiempo de duración. No existe fraude de Ley.



**21.- STSJ CANARIAS/LAS PALMAS; 08/05/06. Fraude de ley en la contratación. Consignación en el contrato de acumulación de tareas de la causa de la contratación con expresiones vagas e imprecisas. Realización de actividades ordinarias de la empresa. Improcedencia del despido.**

La trabajadora ha mantenido una relación laboral que ha sido instrumentalizada mediante un contrato de

duración determinada, eventual por circunstancias de la producción, pactado en jornada de 10 horas semanales. Las circunstancias aludidas en el contrato son "acumulación de trabajo por aumento de producción". Se pactó, en primer lugar, un contrato de dos horas el 15 de diciembre de 2003, que luego fue prorrogado, del 15 de abril de 2004 al 14 de diciembre de 2004 con una jornada diaria de 4 horas. La actora realizaba una jornada laboral de 8 horas diarias aproximadamente, desde las 16,00 horas hasta la hora de cierre, sobre las 23,00 horas, de lunes a viernes. Los viernes trabajaba por la mañana a partir de las 8,00 horas. Con fecha 14 de diciembre de 2004 la empresa dio por finalizada la relación laboral.

Conforme a los artículos 15 párrafo 1º letra b) del ET y 3 del RD 2720/1998, el contrato de trabajo temporal por razones de eventualidad puede celebrarse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Así pues, la eventualidad no se define en atención a un criterio cualitativo, la naturaleza o tipo de trabajo a realizar, ya que este puede ser el mismo que el de los trabajadores fijos de plantilla, sino a un criterio cuantitativo, el aumento temporal de trabajo por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, al que la ley fija una duración máxima por encima de la cual la eventualidad se transforma en normalidad, lo que exige ya una contratación por tiempo indefinido (López Gandía, "Derecho del Trabajo").

Los requisitos de ésta modalidad contractual serán, por tanto: la naturaleza extraordinaria de la necesidad de trabajo a atender, y el carácter transitorio o temporal de esta necesidad.

Los contratos temporales eventuales deberán formalizarse por escrito cuando su duración sea superior a cuatro semanas y en el mismo debe expresarse con claridad y precisión la causa o la circunstancia de la eventualidad y determinar la duración del mismo (artículo 3 párrafo 2º letra a. del Real Decreto 2.720/1998), no bastando una mera reproducción literal del artículo 15 párrafo 1º letra b) del Estatuto de los Trabajadores (sentencias del Tribunal Supremo de 10 de mayo de 1993, 5 de mayo de 1997 y 18 de noviembre de 1998), todo ello con la finalidad de evitar situaciones de indefensión en el polo más débil de la relación laboral, el trabajador. El incumplimiento de esta obligación genera la presunción de que el contrato se ha celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario de su naturaleza temporal (sentencias del Tribunal Supremo de 11 y 14 de marzo y 2 de diciembre de 1997), siempre que se den las causas justificadoras de la temporalidad.

Además, en el caso de que se demuestre la existencia de fraude de ley en la contratación temporal no se admite prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. De los hechos constatados como probados se evidencia que en el contrato de trabajo temporal eventual por circunstancias de la producción celebrado entre las partes no se consiguan validamente las causas de la contratación y tan solo se menciona como tal la de "Acumulación de trabajo por aumento de producción", expresión vaga,

imprecisa y carente de sustantividad jurídica a la hora de identificar las causas de la temporalidad de dicha contratación, dado que ni tan siquiera se especifican cuales son las causas de que la producción hubiera aumentado, su duración, comienzo, finalización, etc. Además, no ha quedado acreditado por la empresa que en las fechas de vigencia de dicho contrato y su prórroga (del mes de diciembre de 2003 al mismo mes de 2004) efectivamente se produjera un aumento de la actividad normal de la empresa.

Ello demuestra que la empleadora acudió en el caso de la actora a esta figura de contratación temporal por razones de eventualidad para cubrir necesidades de mano de obra que se derivan de su actividad ordinaria, produciéndose una desnaturalización de la figura contractual prevista en el artículo 15 párrafo 1º letra b) del ET, contraria al principio de causalidad imperante en la contratación temporal en nuestro ordenamiento jurídico. Acudir, como hace la empresa demandada, a modalidades de contratación temporal que perjudican la estabilidad en el empleo de los trabajadores e implican un menor contenido obligacional para el empleador, constituye un auténtico fraude de ley, pues al amparo formal de una norma en vigor, se persigue y consigue un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico laboral o contrario a él, lo que conforme al artículo 6 párrafo 4º del Código Civil y 15 párrafo 3º del Estatuto de los Trabajadores, nunca puede impedir la aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir. Por lo tanto, hemos de considerar a la actora como trabajadora fija de plantilla de la empresa demandada y, en consecuencia, indefinida desde el momento en que se inició la relación, con todos los efectos inherentes a tal calificación y por tanto su despido ha de ser declarado improcedente



**22.- STSJ CASTILLA Y LEÓN/VALLADOLID; 05/06/06; Rec. 910/2006. Fraude de ley en la contratación. Existencia. Si bien la contratación inicial de la trabajadora pudo estar debidamente justificada ya que concurría la causa de temporalidad, una vez transcurrido el plazo legal máximo de duración del contrato no puede seguir concurriendo la causa de temporalidad, sin que sea posible recurrir a la solución de extinguir el contrato de una trabajadora y contratar a otra exactamente con el mismo tipo de contrato "eventual" por circunstancias de la producción, y con la misma categoría profesional, ocupando la plaza que hasta ahora ocupaba la trabajadora cuyo contrato se extingue.**

La actora ha venido prestando sus servicios profesionales para la Consejería reclamada desde 2.11.2004 a 1.1.2005. "El contrato de duración determinada se celebra para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos consistentes en atender mediante el desempeño de tareas propias de la categoría necesidades coyunturales durante el curso 2004-2005. No cubiertos por la plantilla del centro, dado el número de alumnos y los efectivos del personal de servicios con lo que cuenta

el centro es imprescindible ayuda en tareas propias de su categoría a los efectivos de personal con que cuenta el centro".

El Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración de la Comunidad de Castilla y León prevé que la duración máxima de estos contratos sea de 12 meses. Así su arto 34.6 dice: "...Contratos de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, se establece una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del período en que se produzcan dichas causas". En esencia, el recurrente aduce que se ha contratado a la actora, sin que exista incremento de tareas, ni de pedidos, ni acumulación de las mismas, circunstanciales, pues ni se ha producido reducción de jornada del personal de la Guardería como alega la Junta de Castilla y León ser la causa de la contratación, ni existe mayor demanda de servicios por haber aumentado el número de plazas o el número de alumnos del centro, el cual desde hace cursos y cursos no varía en absoluto. Y más cuando lo que parece acreditar la administración a través de sus actos, es que la necesidad de contratación es ordinaria, y que lo que existe es una vacante de hecho, al menos, puesto que al día siguiente de despedir a la actora se contrata a otra trabajadora, "para las tareas de limpieza durante el curso 2005/2006, con una duración desde 2/11/2005 a 1/11/2006", evidenciando totalmente la necesidad ordinaria, no eventual o circunstancial de una limpiadora en el centro, siendo más que evidente la contratación de la actora en fraude de ley, y por ello el resultado debe ser el establecido en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores se debe declarar la improcedencia del despido.

La censura jurídica formulada ha de tener favorable acogida. A este respecto hay que señalar que, si bien la contratación inicial de la actora pudo estar debidamente justificada ya que concurría la causa de temporalidad de circunstancias de la producción consistente, tal como consta en la cláusula sexta de su contrato en "atender las existencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, excesos de pedidos consistentes en atender mediante el desempeño de tareas propias de la categoría necesidades coyunturales durante el curso 2004/2005 no cubiertas por la plantilla del centro, dado el número de alumnos y los efectivos del personal de servicios con los que cuenta el centro, es imprescindible un apoyo en tareas propias de su categoría a los efectivos del personal con que cuenta el centro". Dicha acumulación de tareas obedecía fundamentalmente a que a partir del 1 de enero de 2003, por mor de la vigencia del nuevo Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Castilla y León, la jornada anual se había reducido y había que hacer frente a las necesidades del centro con el mismo número de trabajadores que realizaban jornada inferior.

Tal situación inicialmente se puede calificar de coyuntural, pues se encuentra pendiente de la elaboración de la RPT, debiendo tomarse además en cuenta la circunstancia de que se ha procedido a transferir a los trabajadores a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, mientras antes dependían de la Con-

sejería de Educación, por Decreto 2/03 de 3 de julio y 78/03 de 17 de julio sin embargo, con posterioridad ha perdido dicho carácter coyuntural.

En efecto, tal como resulta del art. 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, art. 3 del R.D. 2720/98, así como del art. 34.6 del I CC para el personal laboral de la AG la CA de Castilla y León y OA dependientes de esta, la duración de dichos contratos tiene un límite máximo dentro de un periodo de referencia, que en el supuesto contemplado, en virtud de lo dispuesto en el precitado artículo 34.6 del Convenio Colectivo es de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses. Por lo tanto, una vez transcurrido dicho plazo no puede seguir concurriendo la causa de temporalidad, sin que sea posible recurrir a la solución de extinguir el contrato de la actora y contratar a otra trabajadora exactamente con el mismo tipo de contrato "eventual" por circunstancias de la producción, por acumulación de tareas, para desarrollar el mismo trabajo y con la misma categoría profesional, ocupar la plaza que hasta ahora ocupaba la actora, concertado por 12 meses de duración.

Por lo tanto estamos ante un contrato que no se concierta para cubrir necesidades permanentes de la empresa, pues han transcurrido dos años, las circunstancias son idénticas (numero de plazas, numero de alumnos y horario de los trabajadores) y no se ha dotado de una nueva plaza, lo que supone acudir a la contratación temporal para cubrir necesidades permanentes, siendo el contrato en fraude de Ley, lo que determina que el mismo se presume indefinido, a tenor del artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, si bien al tratarse de una Administración Pública, la trabajadora no adquiere la condición de fija de plantilla, sino que su relación laboral se mantiene hasta tanto se cubra reglamentariamente la plaza o se amortice por los procedimientos establecidos.



**23.- STSJ CASTILLA-LA MANCHA; 13/06/06; Rec. 149/2005. Fraude de ley en la contratación. Existencia. Suscripción de contratos laborales de temporada con la única finalidad empresarial de no abonar la retribución durante el período coincidente con las vacaciones, ni la cotización a la Seguridad Social. STSJ Castilla-La Mancha; 13/06/06; Rec. 149/2005;**

Dos trabajadoras han venido prestando servicios para la empresa codemandada, en virtud de diversos contratos, siendo la modalidad de todos ellos, contrato temporal por obra o servicio determinado. Tras la finalización de cada periodo contractual, las trabajadoras percibieron las correspondientes Prestaciones por Desempleo a cargo del INEM.

La Sentencia de instancia analiza, a la luz del art. ET, la legalidad de los contratos temporales concertados, llegando a la conclusión de que realmente los mismos estaban suscritos en fraude de ley, con la única finalidad empresarial de no abonar la retribución durante el período coincidente con las vacaciones, ni la cotización a la SS, y apenas un poco más de tiempo, duran-



te el cual decae la actividad productiva de la empresa, consistente como se ha señalado en la producción y fabricación de bollería, que no es en absoluto coincidente con un determinado período de tiempo o con una época del año, toda vez que son productos de producción y consumo anual. No es por tanto encajable la actividad productiva dentro de un período de tiempo determinado previamente, en el que de modo natural, únicamente sea posible la misma. Mucho menos aún estamos ante un supuesto productivo en el que la actividad de las trabajadoras esté enmarcada dentro de la realización de una obra o de un servicio determinado que sea conmensurable (art.15,1,a) ET), que tenga un comienzo y un punto final de culminación, que sea además incierto, en cuanto que lo único que ocurre es que la empresa demandada, por su propia conveniencia, disminuye al parecer el ritmo productivo, acomodándolo según se constata con el período estival, posiblemente de menor consumo como consecuencia de la disminución de la población eventualmente consumidora por ausencias derivadas del disfrute de vacaciones. Lo que en absoluto encaja dentro del concepto de obra o servicio determinado, de un lado, y de otro, tampoco provoca la posibilidad de conceptualizar la actividad como de temporada, en cuanto que se sigue produciendo y consumiendo, si bien pueda ser que en la localidad lo sea en menor cantidad, y no consta que los productos que realiza le empresa sólo sean de consumo circunscrito a temporada de clase alguna -lo que conduciría, en ese caso, a tener a los trabajadores como fijos, si bien fuera discontinuos (art. 15,8 ET), si eso fuera atendible, que no lo es-. Simplemente, esas situaciones pueden ser superadas bien mediante la búsqueda de nuevo mercado en zonas donde aumenta en ese tiempo el consumo, o bien acudiendo a la técnica suspensiva legalmente prevista (art. 47 ET). Pero sin que sea posible el pretender una contratación por obra o servicio determinado, por tiempo determinado, acogida a una inexistente temporada, pues ello no está permitido en el art. 15 ET, que solamente hace viable la temporalidad del contrato de trabajo cuando la misma puede ubicarse dentro de alguna de las causas previstas, calificándose en otro caso como contrato en fraude de ley, que pretende burlar las obligaciones derivadas del contrato fijo de plantilla, tanto respecto al propio trabajador, con en relación con el sistema de Seguridad Social. Con la consecuencia entonces, de acuerdo

con la regulación general de los contratos (art. 6,4 del Código Civil), como con la particular y además preferente del contrato de trabajo (art.15,3 ET), de que se aplica la normativa que corresponde a la situación real que se ha tratado de burlar con la pretendida temporalidad; es decir, las que se corresponden con un trabajador fijo de plantilla.



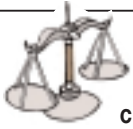
**24.- STSJ CASTILLA Y LEÓN/VALLADOLID; 23/06/06; Rec. 1166/2006. Fraude de ley en la contratación. Inexistencia. La mera irregularidad en la formalización del contrato, omitiendo el requisito de consignar el nombre del trabajador sustituido, no supone que el contrato se haya formulado en fraude de ley cuando se concreta en el contrato la plaza que se va a desempeñar, efectivamente se ocupe dicho puesto de trabajo y concurre una causa que justifica la temporalidad de la contratación.**

El trabajador formalizó contrato con la demandada Diputación en la modalidad de interino, el 1-10-2003, en la categoría de subalterno, para cubrir y sustituir al trabajador de la plaza 001. Dicha plaza le había sido adjudicada a otra trabajadora en el concurso de traslados.

El recurrente, alega que el contrato de interinidad otorgado entre las partes no cumple los requisitos legales y se otorga, por consiguiente, en fraude de ley y que no concurre la causa invocada ni causa legal para extinguir la relación laboral, tal y como ha decidido la Diputación.

La censura jurídica formulada no ha de tener favorable acogida. A este respecto hay que señalar que, tal como consta en el contrato suscrito por el actor, el mismo se concertó para sustituir al trabajador "plaza 001" y si bien no consta el nombre del trabajador que ocupaba dicha plaza ello no significa que el contrato haya sido suscrito en fraude de ley y que no concorra causa para extinguir la relación laboral.

En efecto, la mera irregularidad en la formalización del contrato, omitiendo el requisito de consignar el nombre del trabajador sustituido no supone que el contrato se haya formulado en fraude de ley cuando, como en el supuesto que ahora se examina, se concreta en el contrato la plaza que se va a desempeñar, efectivamente se ocupe dicho puesto de trabajo y concurre una causa que justifica la temporalidad de la contratación, cual es que la titular de la plaza, se encontraba en excedencia voluntaria por un periodo de dos años. En primer lugar hay que señalar que en el contrato figura que la duración del mismo será "desde el 1-10-03 hasta la cobertura de la plaza". Una vez extinguido el derecho a la reserva de puesto de trabajo, por no haberse reincorporado a su puesto de trabajo la trabajadora en excedencia, demandada procede a la cobertura de la plaza, con lo que se cumple la previsión de duración del contrato, establecida en la cláusula adicional del mismo. La cobertura de la plaza se realiza siguiendo el procedimiento establecido en el convenio.



**25.- STSJ MURCIA; 03/07/06; Rec. 708/2006. Fraude de ley en la contratación. Existencia. El hecho de que la trabajadora prestase otros servicios ajenos a los pactados significa que el contrato temporal no ampara la realización de los mismos e implica un fraude de ley, pues no se pretendía cumplir con la finalidad perseguida por la ley, al autorizar el contrato suscrito, pues estuvo realizando actividades de carácter permanente.**

La trabajadora ha prestando servicios como médico adjunto oftalmología para el SMS, desde 01-01-02 hasta 31-01-06. Dicha prestación de servicios se ha llevado a cabo en virtud de un contrato de trabajo de duración determinada suscrito el 26-12-01 para la realización de una obra o servicio determinado, consistente, según la cláusula sexta del mismo, en la "la intervención quirúrgica mediante cirugía vitreoretiniana de los pacientes incluidos en la lista de espera del hospital correspondientes al periodo comprendido entre el 1-1-2001 y el 31-12-2001. La actividad llevada a cabo por la trabajadora durante el periodo de vigencia del referido contrato no se ha limitado exclusivamente a la intervención quirúrgica mediante cirugía vitreoretiniana de los pacientes incluidos en la lista de espera del hospital correspondientes al periodo contratado, sino que también ha realizado guardias médicas (retribuidas), ha participado en las sesiones clínicas (que permiten poner en común las dudas de los facultativos sobre determinados tratamientos) y en consultas externas (exploración previa de pacientes para determinar sus necesidades terapéuticas y seguimiento de postoperatorios hasta el alta definitiva).

Ante tal constatación, el hecho de que la actora prestase otros servicios ajenos a los pactados significa que el contrato temporal no ampara la realización de los mismos e implica un fraude de ley, pues no se pretendía cumplir con la finalidad perseguida por la ley, al autorizar el contrato suscrito, pues estuvo realizando actividades de carácter permanente. En efecto, en sentencia de 10-10-2005, rec.2755/2004, el TS afirma que: "tal como esta Sala razonaba en la Sentencia de 11 de mayo de 2005 (Recurso 4162/03), con referencia a otras anteriores y con validez, tanto para las empresas privadas como para las públicas, e incluso para las propias A.P., son requisitos para la validez del contrato de obra o servicio determinado, que aparece disciplinado en los arts. 15.1.a) del ET y 2 del RD 2720/1998, 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 constituya 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". Ello supone que el contrato debe considerarse por tiempo indefinido, si bien debe tenerse en cuenta que esta Sala, siguiendo jurisprudencia del TS tiene declarado que: "La sentencia de esta Sala, número 1187, de 21-10-02, en similar sentido que la de 3-4-2000, se refiere a la doctrina la S. del TS de 27-5-2002, que dice: "La figura del contrato de trabajo temporalmente indefinido, mediante la cual esta Sala ha acomodado los mencionados principios constitucionales con el mantenimiento y defensa de los justos límites y requisitos de la contratación temporal, viene delineada por nuestra S 20 Ene. 1998, dictada en Sala General, en la que se aplica dicha figura de contrato de trabajo, al tiempo que niega la condición de fijos a trabajadores al servicio de una A.P. De esta sentencia asume la Sala de Suplicación en la sentencia ahora recurrida, la más esencial de sus conclusiones de futuro, que aparece formulada en los siguientes términos literales: «El carácter indefinido del contrato implica desde una perspectiva temporal que éste no está sometido, directa o indirectamente a un término. Pero esto no supone que el trabajador consolide, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas. En virtud de estas normas el organismo afectado no puede atribuir la pretendida fijeza en plantilla con una adscripción definitiva del puesto de trabajo, sino que, por el contrario, está obligado a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular del mismo y, producida esa provisión en la forma legalmente procedente, existirá una causa lícita para extinguir el contrato». Justamente ésta es la afirmación más relevante que se contiene en el razonamiento transcrito, y es que, la ocupación, definitiva y mediante un procedimiento reglamentario de selección, de la plaza desempeñada en virtud el contrato temporalmente indefinido, hace surgir una causa de extinción del contrato. Esta causa tiene que subsumirse en las enunciadas genéricamente por el apartado b) del citado núm. 1 del art. 49 del ET, y ello porque desde que una sentencia judicial firme aplica a un contrato de trabajo la doctrina de esta Sala contenida en la mencionada S. 20-1-1998, está cumpliendo lo previsto en el art. 9 del ET, a saber declara la nulidad parcial del contrato aparentemente temporal y en concreto y por contraria al art. 15 del ET -al que está sujeta también la A.P.- se pronuncia la ineficacia legal de la cláusula de temporalidad no acomodada a dicho precepto; y sustituye dicha cláusula por otra causa de extinción del contrato, expresamente establecida en nuestra meritada sentencia, a saber la ocupación de la plaza por procedimiento reglamentario, que cumpla los preceptos legales y los principios constitucionales".

■ **Joaquín Pérez Rey.**

Doctor en Derecho, profesor asociado de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla-La Mancha.

# "Exigencias formales de la contratación eventual"

El texto se corresponde al capítulo V del libro "El contrato eventual por circunstancias de la producción" (Editorial Bormazo, Básicos de Derecho Social 21).

## 1. ¿CUÁNDO HA DE CONCERTARSE POR ESCRITO EL CECP?

Como es bien conocido la contratación temporal constituye un terreno en el que tradicionalmente el ordenamiento laboral ha dejado atrás la libertad de forma tradicional de nuestro sistema jurídico imponiendo la celebración del contrato por escrito. Sin embargo, esta afirmación no es trasladable en bloque al CECP que, como es también costumbre, es el único de los contratos temporales donde la obligación de plasmar el pacto por escrito se encuentra más atenuada. Así el ET (art. 8.2) no menciona expresamente el CECP a la hora de establecer las excepciones a la libertad de forma en la contratación laboral, lo que no quiere decir que el CECP quede por completo al margen de la obligación de formalización por escrito, sino que ésta no resulta incondicionada, pasando a depender, en cambio, de si el CECP adquiere o no algunas características particulares como son la de ser concertado a tiempo parcial o tener una duración superior a las cuatro semanas. En este sentido, particularizando para el CECP los mandatos del art. 8.2 ET, dispone el art. 6.1 RDCT que los «contratos eventuales por circunstancias de la producción deberán formalizarse por escrito cuando su duración sea superior a cuatro semanas o se concierten a tiempo parcial»; lo que, a contrario, supone que tan solo el CECP concertado a tiempo completo y por una duración inferior a cuatro semanas queda exento de la obligación de ser escriturado (cfr. STSJ Castilla y León-Valladolid 30 de junio de 2005, Jur. 175346); excepción que, en nuestra opinión, no tiene demasiado sentido y que convendría revisar equiparando el régimen formal del CECP al del resto de contratos temporales, pues no parece que el hecho de obligar a formalizar por escrito un contrato, aun de duración



breve, reste un ápice de soltura a su concertación en el caso de ser ésta, como parece, la justificación de esta excepción. Porque, además, la existencia de esta excepción no deja de generar algunos inconvenientes como el de incentivar el concierto de contratos eventuales de duración inferior al mes o provocar dificultades cuando el CECP, de duración inicial inferior a cuatro semanas, acaba, vía prórrogas, superando esta duración lo que no parece puede resolverse de otra forma que exigiendo la plasmación por escrito del contrato una vez que las cuatro semanas de duración han sido alcanzadas (argumento similar habría que mantener para el derecho de información previsto en el art. 8.5 ET, cuya entrada en escena

también se hace depender de que la relación laboral supere las cuatro semanas de duración).

En cualquier caso conviene tener en cuenta que el CECP, aun en el caso de no tener que ser formalizado por escrito por imperativo legal, puede adquirir dicha forma por varios cauces como son a) la existencia de una previsión en el convenio colectivo aplicable que obligue a adoptar la forma escrita incluso aunque la ley no lo exija, contenido convencional nada infrecuente y que, a nuestro juicio —aunque la opinión no es del todo pacífica en la doctrina—, cabe perfectamente entre las facultades de la negociación colectiva; y b) como resultado de la previsión contenida en el art. 8.4 ET que permite a las partes exigir la forma escrita del contrato aunque no exista obligación legal de adoptarla.

Por último, téngase en cuenta que como ya hemos dicho más arriba el hecho de que el CECP no tenga que ser formalizado por escrito cuando se celebra a tiempo completo por un corto período de tiempo, no supone que también en este caso sea posible pres-

cindir de la identificación de la causa que justifica la temporalidad, que es el único medio que tiene el trabajador para conocer las particularidades extintivas de su contrato; hasta el punto que la ausencia de identificación causal cualquiera que sea su forma debe conducir a la pérdida de la naturaleza temporal del contrato.

## 2. CONTENIDO DE LA FORMA ESCRITA

Aunque nada dice el ET acerca de cuál han de ser las concretas menciones que el documento contractual debe reflejar, dicho silencio lo colma el RDCT que dedica a estos efectos su art. 6.2 donde se dispone que, entre otros extremos, los contratos temporales que se formalicen por escrito deberán hacer constar «la modalidad contractual de que se trate, la duración del contrato o la identificación de la circunstancia que determina su duración, así como el trabajo a desarrollar».

En cuanto a la ratio del precepto surge la duda de si las menciones a consignar en el escrito contractual deben observarse tan sólo cuando sobre el CECP recaiga la obligación de consignación escrita o si las mismas deben incluirse también en el caso de que el contrato se concierte por escrito, aun a falta de norma imperativa en tal sentido. La interpretación literal del texto reglamentario avalaría esta segunda conclusión al hablar de «contratos de duración determinada [que] se formalicen por escrito», sin distinguir, por consiguiente, entre forma legalmente exigida o adoptada voluntariamente. No parece, sin embargo, que el entendimiento en estos términos del precepto sea lógico, pues el que puede lo más puede lo menos, de modo que si no hay obligación de consignación escrita no parece tampoco que sea posible imponer un contenido determinado al escrito formalizado voluntariamente. Aunque sí cabría pensar que cuando el trabajador haga uso de la facultad de exigir la formalización escrita del contrato que le reconoce el art. 8.4 ET, el documento contractual deberá comprender necesariamente los extremos del art. 6.2 RDCT98, que serviría así para dotar de contenido a esta facultad de compulsión que, en definitiva, supone dejar en manos del trabajador la posibilidad de imponer la formalización del contrato cuando la ley no la exija y la evaluación de su cumplimiento consistirá en comprobar si el documento formalizado acoge todos los contenidos que la ley impone cuando es ella la que excepciona la libertad de forma.

Mayor importancia reviste determinar si las exigencias formales se agotan con la plasmación en el contrato escrito de los extremos expresamente enumerados en el RDCT (especificación de la modalidad, duración o circunstancia que la determine y trabajo a desarrollar). El texto reglamentario hace patente que el elenco de menciones exigidas es meramente ejemplificativo y no agota todos los contenidos que el documento contractual debe contener, ya que aquéllas se consignarán «entre otros extremos», es decir, que el escrito que sirve de cauce formal al contrato integrará otras men-

ciones entre sus contenidos y, desde luego, todas las que lo hagan cognoscible en el tráfico jurídico: identificación de las partes que lo suscriben, fecha de otorgamiento, firma de los contrayentes, etc., sin las cuales, como es evidente, mal se puede hablar de documento contractual.

## 3. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO FORMAL

La inobservancia de consignación escrita del CECP cuando la misma fuera obligatoria determina, como en el resto de contratos temporales, la aplicación de la presunción recogida en el art. 8.2 ET, sin perjuicio de las sanciones administrativas que procedan al constituir el incumplimiento de la obligación de consignar por escrito el contrato una infracción grave tal y como dispone el art. 7.1 TRLISOS.

La presunción a la que nos referimos dispone que cuando no se observe la exigencia de forma escrita el contrato de trabajo «se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios». Esta fórmula, tan tradicional como disfuncional, permite concluir que en todo caso la forma exigida no lo es con efectos constitutivos ni del contrato ni del término a él añadido, de forma que su ausencia no pone en duda la validez del contrato y ni quiera la de la temporalidad que puede ser mantenida asumiendo el empresario la responsabilidad probatoria de la misma lo que, en todo caso, constituye o debería constituir la regla general en materia de contratación temporal y no sólo cuando resulte de aplicación la presunción que nos detiene.

De cualquier forma, la regla del art. 8.2 ET impone al empresario acreditar la naturaleza temporal del contrato cuando no se cumple con la obligación de formalizarlo por escrito lo que supone acreditar no solo la existencia de una causa temporal que autorice la contratación temporal en el caso concreto, sino además la existencia de un pacto entre trabajador y empresario dirigido a limitar temporalmente su relación de trabajo en atención a aquélla causa.

## 4. FALTA DE ALTA DEL TRABAJADOR EVENTUAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Finalmente, y para terminar con los aspectos formales, es necesario precisar que en el CECP, como en el resto de contratos temporales, la falta de encuadramiento del trabajador en la Seguridad Social tiene el efecto añadido y «contractual» de transformar el contrato en indefinido una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba (art. 15.2 ET). Se trata de una presunción que admite prueba en contrario empresarial de forma similar a como ocurre con los defectos formales y que, realmente, no tiene mucha incidencia en el control del buen uso de la temporalidad. ■