

EL CONTRATO EVENTUAL

1.- El contrato eventual como una de las formas de contratación temporal y la temporalidad como excepción al espíritu de "tiempo indefinido" que preside la normativa actual en materia de contratación laboral.

La Ley 8/1980, a diferencia del espíritu que animaba la Ley de Contrato de Trabajo, establece como normal la presunción de la concertación de la contratación laboral por tiempo indefinido, extendiendo incluso tal presunción a los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

No obstante ello, y a pesar de tal presunción, se abren las puertas jurídicas para que el mercado laboral pueda hacer uso amplio de la contratación temporal, con mayor libertad, incluso, que la establecida por la Ley de Relaciones Laborales.

Contrariamente a lo establecido en la legislación anterior, en el E.T. lo que básicamente se prima no es el requisito formal, sino la naturaleza de la actividad prestada, de tal forma que lo que se pretende es el hecho de establecer que si la actividad es normal, la relación será indefinida, y si es temporal, el contrato será temporal.

En este sentido, se establece una expresión genérica de contratos temporales amplia, por cuanto que en la misma se encierran toda aquella clase de contratos que no son de duración indefinida, y concretamente en el art. 1º del R.D. de 21-04-84, que sustituyó al R.D. de 17-10-80 se establece que podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- A) Para la realización de una obra o servicio determinado.
- B) Para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de actividad normal de Empresa.

C) Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

D) Por lanzamiento de nueva actividad.

Todos estos contratos, considerados como no indefinidos, están sujetos a una serie de normas y directrices, algunas comunes y otras particulares para cada tipo de contrato, que junto con la actividad a desarrollar constituyen la esencia y el núcleo para la validez a la excepción de la norma, constituida por la temporalidad de la relación contractual frente a la presunción de tiempo indefinido.

Desde este principio general establecido en la Ley 8/1980, poco, o muy poco, ha variado hasta la reforma normativa reguladora del mercado de trabajo ordenada, entre otros, en las Leyes 10/1994 y 11/1994. Porque el objetivo de esta reforma, como reiteradamente han puesto de manifiesto los responsables gubernamentales en la documentación de base y en los preámbulos justificativos de las iniciativas legales adoptadas, es la modificación de las normas reguladoras del marco institucional del mercado de trabajo para combatir la grave situación de desempleo, para mejorar la competitividad de las empresas y para relanzar la actividad económica. Y desde esta premisa difícilmente podía variarse excesivamente aquella presunción general sentada por la Ley 8/1980, sin crear excesivo descontento en los agentes económico-sociales.

Quizás la más sustancial variación deba buscarse en la desaparición del frontispicio del art. 15 del E.T. de la clásica presunción favorable a la duración indefinida del contrato de trabajo (recogida por primera vez en un texto jurídico positivo en el art. 14 de la Ley de Relaciones Laborales de 08-04-76) al disponer la nueva redacción del artículo que "*el contrato de trabajo podrá concretarse por tiempo indefinido o por una duración determinada*". Ahora bien, ni la supresión formal de la presunción, ni la formulación gramaticalmente alternativa del precepto, van a comportar la debilitación del principio de estabilidad en el empleo, pues el legislador mantiene su técnica de tasar, en términos ahora considerablemente más restrictivos, los supuestos en que las empresas puedan contratar por tiempo determinado.

Por ello, la nueva reforma, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación en realidad y en la práctica no ha hecho más que transformar en Ley el contenido del R.D. 18/1993 de 3 de Diciembre, dictado con anterioridad para adaptar a la necesidad social actual el espíritu de aquellas normas surgidas a partir de la Ley 8/1980.

Así la nueva norma se inscribe claramente en una línea de absoluta continuidad respecto de las opciones de política legislativa antecedentes aunque con ciertos retoques y matices en ciertas materias o con la incorporación de algunas cuestiones no previstas inicialmente.

No obstante, de todo ello, quizás lo que haya resultado más inalterable hayan sido los aspectos relacionados con la contratación eventual o en palabras de la Ley, iguales en la vigente como en la antecedente, la contratación temporal que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Vemos pues que esta inalterable forma de contratación temporal, es una clara excepción a la presunción general de fijeza del contrato de trabajo, pero que a la vez presenta, respecto de las otras formas temporales, una característica particular, establecida en el propio texto legal, que es la de ser posible incluso en actividades que se consideren normales en la empresa. Y al ser esta una redacción inalterada desde la publicación del E.T. en su art. 15,b) desarrollado por el R.D. 2104/84 de 21 de Noviembre, sirve para el momento presente, aún y vigente la reforma de la Ley 10/1994, cuanto ha venido estableciéndose al respecto desde su inicio, para el tema de los denominados contratos eventuales.

2.- El contrato eventual en la Ley. Requisitos formales. Definición. La eventualidad como distinción por exclusión del concepto de "normalidad" o "permanencia".

Como ya se ha indicado, el contrato eventual, como forma de contrato temporal sólo podrá realizarse cuando concurren

determinadas circunstancias excepcionales dentro del funcionamiento normal de la empresa. Estas eventualidades la Ley las contrae a "*exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos*". Sin embargo la enumeración, aunque aparentemente cerrada, entendemos que es lo suficientemente amplia y ambigua, como para que en su interior puedan caber multitud de supuestos y que el margen de juego de su aplicación sea extremadamente extenso.

No obstante y a pesar de ello, existen una serie de premisas, los llamados requisitos formales, necesarios e imprescindibles, para que cualquier contratación eventual, más allá de los problemas de fondo, pueda ser considerada simplemente por la forma, como válida.

De entre estos cabe señalar como establece el R.D. 2546/94 de 24 de Diciembre por el que se desarrolla el art. 15 del E.T. en materia de contratación, los siguientes:

a) La formalización por escrito de los contratos eventuales por circunstancias de la producción cuya duración sea superior a cuatro semanas.

b) El registro del contrato en las oficinas de empleo.

c) La notificación en un plazo no superior a diez días a partir de la contratación, a los representantes legales de los trabajadores, siempre que no exista obligación legal de entregar copia básica.

d) Consignar en el contrato con precisión y claridad la causa que lo justifique.

e) Que la duración máxima del contrato sea de seis meses dentro de un período de doce meses, computados éstos a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización. No obstante, esta disposición, el período de duración, y ello es la auténtica novedad que presenta la reforma en su espíritu de potenciación de la negociación colectiva, puede ser modificado en convenio colectivo.

Sin embargo, ya hemos dicho anteriormente que estos requisitos formales, que parecen incuestionables, sólo lo son teóricamente, y ello es así porque con el tiempo, la jurisprudencia se ha encargado de matizarlos y tamizarlos adecuadamente, hasta el punto de que, mientras algunos han devenido en hechos incuestionables, otros se han convertido en auténticos caballos de batalla jurídicos.

Entre los primeros parece fuera de toda duda el relacionado con la duración máxima de los contratos, aunque a partir del R.D. 2546/94, este hecho puede empezar a verse desde una óptica distinta debido a las modificaciones que las negociadoras puedan incluir en los respectivos convenios colectivos.

Por lo demás, parece también incuestionable el requisito de la forma escrita de los contratos a partir del período máximo establecido de cuatro semanas y su registro en la oficina de empleo correspondiente. Más difuso parece, sin embargo, la posible no formalización por escrito cuando el contrato no excede de las cuatro semanas, máxime si tenemos en cuenta que el R.D. 2546/94 establece en las normas generadas aplicables en la contratación temporal, y cuando se refiere en su art. 9 a la naturaleza de los contratos, que éstos se presumirán celebrados por tiempo indefinido, cuando no se hubiese observado la exigencia de la forma escrita.

Sin embargo esta aparente ambigüedad, está íntimamente relacionada, y en ella debemos buscar su solución, con la causa o circunstancia que justifica el contrato, tema éste que ha sido posiblemente el más debatido tanto a nivel doctrinal como jurisprudencial y que por su importancia y amplitud trataremos en otro apartado especial.

Y queda finalmente como último punto en cuanto a los requisitos formales, el de la notificación a los representantes legales de los trabajadores, requisito este sin demasiada importancia ni trascendencia práctica para la validez del contrato, por cuanto como reiteradamente a declarado la jurisprudencia su omisión no puede comportar nunca la nulidad del contrato, siendo únicamente sancionable en vía administrativa.

Contado cuanto antecede y vistos los requisitos formales necesarios, deberíamos entrar en definir exactamente lo que debemos entender por contrato eventual. Al respecto ya hemos indicado que la Ley define esta clase de contratos como aquellos que se conciertan *"para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa"*. Sin embargo, este redactado aparentemente claro, a suscitado numerosa controversia, dada la amplitud de matices y supuestos que en si mismo encierra. Por ello ha debido ser la jurisprudencia, en una línea inicialmente no monocrorde, quien finalmente haya acabado sentando las bases para propiciar una definición consensuable del tema. A modo ilustrativo, señalaremos algunos párrafos extraídos de entre las innumerables sentencias que se han pronunciado sobre este aspecto:

La **Sentencia de T.S. de 16-05-94** establece que debe considerarse como eventual el contrato temporal celebrado cuando existe una *"desproporción entre el trabajo que se debe realizar y el personal del que se dispone, de forma tal que el volumen de aquél excede manifiestamente las capacidades y posibilidades de éste"*.

La **Sentencia del T.S.J. de Castilla y León de 11-01-94** indica que es eventual *"la contratación celebrada cuando las circunstancias que la motivan superan el ámbito normal de la actividad de la empresa o, incluso en este ámbito, carezcan de la permanencia precisa para justificar una contratación por tiempo indefinido"*.

La **Sentencia del T.S.J. de Catalunya de 04-05-94** indica que *"la causa de la temporalidad en los contratos eventuales es la realización de trabajos que no pueden atenderse con los trabajadores de plantilla, comprendidos no sólo los fijos sino también los temporales contratados al amparo de otra situación habilitante, y es indiferente que estos trabajos puedan ser tan distintos de los ordinarios de la empresa, como los que constituyen la actividad corriente"*.

Y finalmente la **Sentencia del T.S. de 16-05-94** establece que en los contratos eventuales *"no es preciso que la actividad que vaya a desarrollar el empleado eventual sea extraordinaria o anómala dentro de lo que lleva a cabo la empresa, pues estas normas admiten perfectamente esta clase de contratación aún tratándose de la actividad normal de la empresa"*.

El reseñado análisis de sentencias judiciales, nos sitúa en el punto de partida para intentar efectuar una definición del contrato eventual, y para ello observamos la presencia de dos grandes líneas básicas, que nos obligan a:

a) Situarnos en el punto de inicio de la relación contractual eventual y en la estructura de la empresa como unidad física productiva, atendiendo, por tanto, a su volumen de producción habitual y a su plantilla de empleados.

b) Observar si en este momento concurren circunstancias excepcionales (de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos) que no puedan ser atendidos por la estructura normal de la empresa y que no pueda preverse que vayan a convertirse en habituales.

Como se ve, en estas dos grandes líneas maestras que rigen la contratación eventual, no tiene relevancia alguna el hecho de que los trabajos a realizar sean o no normales, o sean o no extraordinarios a la empresa, pues ello es un factor totalmente ajeno a esta forma de contratación, concebida básicamente para cubrir unas necesidades muy puntuales y específicas en un momento determinado. Tampoco tendrá relevancia alguna para la contratación inicial el hecho de que los trabajos, con el tiempo, puedan convertirse en habituales. Si acaso, este hecho incidirá en posteriores contrataciones, pero nunca en la primera si cuando ésta se realizó, la continuidad en el tiempo de la actividad a realizar era imprevisible.

Por ello pues, la definición del contrato eventual la debemos buscar como exclusión a los conceptos de "normalidad" y "permanencia" en la actividad laboral y establecerla en el sentido de inculcarlo en una contratación de carácter temporal necesaria cuando por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, la actividad productiva de la empresa no pueda desarrollarse con su plantilla normal y siempre que estas circunstancias no pueda predecirse que vayan a convertirse en habituales, es decir, cuando las labores o actividad de la empresa experimenten un crecimiento ocasional de modo que su plantilla no alcance a desempeñarlas con el necesario ritmo.

Finalmente y como matiz a lo expuesto, cabe señalar un supuesto surgido a raíz de las últimas **sentencias del T.S. y concretamente las de 27-10-94, 30-04-94, 16 y 27-05-94, 05-07-94, 30-09-94 y 05 y 31-10-94**, en las que parece aceptarse la validez de contratos eventuales en circunstancias no previstas por el Legislador, cuando el empleador es la Administración Pública. En estas últimas y recientes sentencias y contrariamente a lo sostenido hasta aquel momento por el propio T.S. de hacer abstracción de quien fuera el empleador y predicar la aplicación de las normas laborales con independencia de cual sea la condición de la empresa, se aceptan como válidos una serie de contratos eventuales realizados al amparo de circunstancias no previstas en la Ley y que no serían aceptadas si el empleador fuera una empresa privada.

Se trata de contratos eventuales celebrados para cubrir determinadas plazas, cuando el personal de la empresa ha decrecido sensiblemente por diversas causas (enfermedades, vacantes no cubiertas, permisos, vacaciones, etc.) hasta el extremo de que el que permanece en activo sea insuficiente para mantener en su volumen normal la producción.

En este caso el T.S. entiende que si esto sucediera en la empresa privada, ésta tiene la posibilidad de acudir rápidamente a nuevas contrataciones y rellenar las vacantes que existieran en su plantilla, *"de modo que no puedan calificarse como propios de la acumulación de tareas los casos en que el indicado desequilibrio o desproporción se debe exclusivamente a la existencia de vacantes o puestos fijos sin cubrir en la plantilla de la misma"*. Sin embargo, las empresas y administraciones públicas han de cumplir una serie de requisitos y trámites antes de cubrir las vacantes existentes, por lo que, cuando hay un elevado número de puestos sin ocupar *"es lícito el que la Administración acuda a los contratos de trabajo eventuales"*.

En estas sentencias no desconoce el T.S. su propia doctrina sobre licitud de la contratación interina por vacante en el ámbito de los Organismos Públicos, pero entiende que se trata de un supuesto diverso; mientras que ahí se trataría de cubrir una plaza concreta en tanto es ocupada por su titular, el recurso a los contratos eventuales se legitima cuando los puestos sin cubrir son numerosos y existe una genérica situación de necesidad de mano de obra.

Esta reciente nueva doctrina del T.S. pensamos que es contraria a la voluntad del legislador que no quiso que se pudiera identificar como acumulación de tareas las propias del nivel de actividad ordinario, sino las que excedan del mismo. Sin embargo, la discutible práctica de las Administraciones y Organismos Públicos ha exigido que se examinase esa segunda alternativa descrita, que ensancha impensablemente el supuesto de hecho habilitante de la eventualidad al extenderla no sólo a la acumulación de tareas en sentido objetivo, sino también en sentido subjetivo, al decrecer el número de quienes las tienen que ejecutar.

3.- Presunción de fijeza de la relación laboral derivada de la falta de expresión de la causa en los contratos eventuales.

Habíamos comentado con anterioridad que uno de los temas más controvertidos en la casuística de la contratación eventual, ha sido el referido al que hoy viene redactado en el art. 3, 2, a) del R.D. 2546/94, cuyo contenido es exactamente igual al del mismo ordinal del R.D. 2104/84.

En aquel ordinal se establece que *"en el contrato se consignará con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique"*. Y en este motivo es donde se ha sustentado, como también habíamos indicado, el gran caballo de batalla jurídico de la mayor parte de las litis existentes en esta materia.

Evidentemente ello no podía ser de otra forma si partimos de la premisa, por una parte, de que en nuestro ordenamiento jurídico se considera como normal la fijeza de la relación laboral, no siendo la temporal más que una mera excepción de aquella presunción de normalidad, y por otra de que el contrato eventual es un contrato causal.

En efecto, habitualmente se habla de "contratos causales" para definir a los contratos eventuales y a los temporales en general

La expresión contrato causal tiende a reforzar la presunción sobre la fijeza de la relación laboral; equivale a sostener que el contrato es por definición interdeterminado en su duración, indefinido, salvo que tenga su causa en la temporalidad de la prestación de trabajo.

La expresión contratos causales se infiere del propio texto legal (art. 15, 1 b) ET) y queda explícita en la redacción del art. 3.2 a) del Real Decreto 2546/94 de 29 de diciembre. Sin embargo, consideramos el término como jurídicamente discutible, y ello por cuanto al término causal, utilizado para caracterizar a los contratos de trabajo temporales, parece excluir que los contratos indefinidos sean igualmente causales, exclusión más obvia si hablamos de las modalidades temporales de fomento de empleo. Contrariamente, tanto de los contratos indefinidos, como las modalidades temporales de fomento de empleo, son contratos causales.

A este respecto debemos recordar que uno de los elementos constitutivos del contrato lo es, precisamente, la causa: arts. 1261, 1275 y 1276 del Código Civil.

La causa ha sido definida como la delegación de cada negocio atendiendo al resultado que en él se busca o se hayan propuesto quien o quienes hagan las declaraciones negociales. Desde el aspecto subjetivo es la causa aquello que *"se pretende conseguir como resultado social y para lo que se busca o espera (no se ha querido excluir al amparo jurídico)"* (Federico de Castro) o como *"la función económico-social del negocio"* (E. Betti).

Aplicando las anteriores definiciones, llegaremos a la conclusión de que el contrato de trabajo es un negocio jurídico causal, es decir, el contrato de trabajo como el resto de los contratos debe tener una causa lícita (art. 1271 del Código Civil), entendiéndose por causa del contrato de trabajo, la voluntad de intercambio entre prestación de trabajo y salario, ordenando la producción de bienes y servicios (Montoya Melgar). En este sentido concluiremos que la totalidad de los contratos de trabajo, ya temporales, ya indefinidos, se deben reputar lícitos y, en consecuencia, provistos de causa, sin que en ningún caso pueda calificarse al contrato de trabajo como de un contrato abstracto.

Es por ello que la denominación de contrato causal para tipificar al contrato temporal no es acorde con los principios generales del derecho de obligaciones en lo referente a los elementos constitutivos del contrato, sin embargo, puede ser útil tal denominación en orden a tipificar al contrato de trabajo como de carácter indefinido por naturaleza, siendo el contrato temporal como una excepción que deberá tener una causa específica para su licitud.

En este sentido, consideramos como muy ilustrativa la sentencia del extinto T.C.T. de 11-07-83 en la que se decía que *"nuestro actual ordenamiento jurídico de las relaciones laborales se asientan, entre otros principios fundamentales, en el de proteger la permanencia del trabajador en la empresa de la que forma parte como uno de los elementos básicos de la producción, por considerarse que la mayor estabilidad de una relación laboral rebunda en beneficio tanto de la empresa como del trabajador, y con el fin de dispensar esta seguridad al empleado, el art. 15 del E.T. sienta la presunción legal de que el contrato de trabajo está concertado por tiempo indefinido, y si bien en el mismo precepto admite a continuación que, en determinadas circunstancias que allí especifica, puedan celebrarse contratos de trabajo con una duración predeterminada, el carácter de excepción a un principio general que éstos tienen, hace que las normas que los regulan sean interpretadas con criterio restrictivo"*.

Y ello, es decir, este principio de considerar excepcional la contratación temporal, ha llevado a una vacilante e incierta línea de actuación jurídica respecto a la forma o falta de expresión de la causa en los contratos eventuales.

Ab initio, las primeras sentencias dictadas sobre la materia, se inclinaron por considerar como nulos aquellos contratos eventuales que adolecían del defecto formal de no expresar la causa que amparaba la contratación, o de no expresarla con la precisión y claridad suficiente que establecía el correspondiente ordinal de la Ley, y en consecuencia, atendiendo al principio de la temporalidad como excepción, se reputaba la relación laboral como de carácter fijo.

Y en este supuesto se incardinaban no sólo los contratos concertados por escrito y que adolecían de aquel defecto, sino también lógicamente, y con mayor razón aún, los que no se habían concertado por escrito, acudiendo, en este caso, a lo establecido en el art. 8 del E.T., con olvido, a nuestro entender, de la presunción "iuris tantum" que incorpora el mismo ordinal.

Afortunadamente y con el tiempo, esta inicial línea jurisprudencial ha ido evolucionando hasta el punto de que hoy en día son mayoritarias las sentencias que se apoyan fundamentalmente en la prueba sobre la actividad desarrollada, dejando en segundo término, la expresión que sobre las mismas se haya hecho en el contrato de trabajo.

En este sentido cabe señalar, a modo ilustrativo, las siguientes sentencias:

Sentencia del T.S.J. de Murcia de 12-03-90 en la que se señala "el art. 3 del R.D. 2104/84, debe entenderse suficientemente cumplido, en cuanto al requisito que en él se exige de consignar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique, cuando se hace constar en el contrato que el mismo obedece a circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, sin necesidad de una más concreta explicación".

Sentencia del T.S. de 28-04-87 en la que se establece que "si bien la falta de precisión en el contrato en cuanto a la causa justificante de la temporalidad opera como un incumplimiento relativo a la forma escrita del contrato que, conforme al art. 8 del R.D. 2104/84, lleva a la presunción *iuris tantum* de su carácter indefinido, ésta cede cuando la temporalidad se deduce de la propia naturaleza de los servicios prestados".

Y finalmente, la **Sentencia del T.S.J. del País Vasco de 15-02-94** en la que se indica que "si bien es cierto que el art. 3 del R.D. 2104/84, en su punto 2, a) determina que en el contrato han de expresarse las circunstancias que lo justifiquen, ello debe entenderse como una norma flexible, de manera que si el empresario prueba que el objeto del contrato obedecía a la causa de su formalización, se está respetando la modalidad".

Sin embargo, el debate entorno a este aspecto sigue abierto, porque si bien es cierto que la apuntada línea de interpretación es mayoritaria en la actual jurisprudencia, no son pocas las sentencias que aún se inclinan hacia el orden de la primacía de los aspectos formales, recurriendo incluso en ocasiones, al principio del fraude de Ley, a nuestro entender, demasiadas veces mal aplicado, y que tendremos ocasión de tratar con mayor amplitud en el subsiguiente apartado.

Consideramos que en este tema, con la publicación del R.D. 2546/94, se ha perdido una oportunidad histórica para dejar resuelto, reglamentariamente, un aspecto que desde la misma publicación del E.T. se comprobó como controvertido y errante. Volver a plasmar con idénticas palabras aquello que desde siempre ha venido suscitando un amplio debate y seguir dejando el mismo abierto a la interpretación de los jueces, sólo contribuye a mantener

una inseguridad jurídica que nada beneficia al espíritu de concordia que debe presidir las relaciones laborales.

4.- El fraude de Ley. Los contratos eventuales y los contratos temporales del R.D. 1989/84. La sucesión de contratos y la permanencia en el puesto de trabajo.

Dentro de la amplia casuística originada entorno a los contratos eventuales, y concretamente en lo referente a su terminación, dos aspectos han sido recurrentemente llevados ante los Tribunales. De una parte la sucesión contractual formada por contratos de distinta naturaleza jurídica y muy en especial la que se incardina entre contratos eventuales y contratos temporales celebrados al amparo del R.D. 1989/84, y de otra el exceso de tiempo contractual sobrepasando los límites máximos para los contratos eventuales, bien sea por su sucesión continuada de éstos o bien lo sea por haberse convertido la actividad extraordinaria que amparaba la contratación eventual en actividad permanente en la empresa.

Sobre ambos supuestos, son múltiples las sentencias que han venido amparando la nulidad o la ilicitud de los contratos eventuales en el denominado **fraude de Ley**, figura jurídica que, a nuestro entender, ha sido utilizada con demasiada alegría y con escaso rigor jurídico por parte de los juzgadores.

El concepto mismo de **fraude de Ley** entendemos no encaja respecto a considerar como nula la contratación temporal en los supuestos en que concurre la causa de temporalidad.

A este respecto hay que recordar la definición clásica, que proviene del derecho romano, del fraude de Ley como aquellos actos que, ajustándose a la letra de la misma, producen un resultado práctico contrario al espíritu y finalidad de la ley: *"el acto cuyo resultado está prohibido por una ley, pero que se ampara en otra dictada con distinta finalidad"* (Federico de Castro). *"Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico o contrario a él"* (art. 6º-4 del Código Civil).

Consideramos que en los supuestos contemplados por la jurisprudencia y tipificados como de **fraude de ley**, no son más que actos contrarios a la norma que regala la contratación temporal, es

decir, no se ajustan a los requisitos legales y reglamentarios para la contratación temporal (art. 6º-3º del Código Civil) y no son actos realizados al amparo de un texto legal que persiguen un resultado prohibido.

Desde el punto de vista del derecho general de obligaciones, concurriría un supuesto de causa ilícita o incluso podría hablarse de **simulación**, entendida ésta como la creación de una apariencia negocial que encubre un negocio real distinto. Tanto si se considera la contratación como nula por aplicación del art. 6.3, por no haberse observado los requisitos legales y reglamentarios para la contratación temporal, como si atendemos a la existencia de una simulación, concurriríamos en la ilicitud de la contratación en base a la ausencia de causa o a la existencia de una causa ilícita.

En este sentido, pese a que parte de la doctrina civilista considera la simulación como un supuesto de vicio del consentimiento, nosotros consideramos a la simulación no tanto como un vicio del consentimiento, ni un a discordancia o divergencia entre la voluntad y la declaración, sino en que lo declarado no concuerda realmente con la voluntad: lo que las partes no han querido es la efectiva produciendo un resultado que normalmente se derivaría del negocio, con lo cual éste se ve desprovisto de causa.

La jurisprudencia social pone en duda el rigor técnico de acudir a la figura del **fraude de Ley**, aunque por motivos diversos a los expuestos anteriormente. En este sentido nos parece remarcable la sentencia del T.S.J. de Andalucía/Málaga de 07-07-94 en la que textualmente se indicaba que en estos casos *"el legislador sin mucho rigor técnico denomina fraude de Ley, y se dice que con falta de rigor técnico, por que no se entienden que si ambos contratantes celebran un contrato en fraude de Ley, uno de ellos, el trabajador concretamente, se vea premiado con la fijeza, en tanto que el empresario, que según la dicción de la Ley debe entenderse es coautor del fraude, se vea sancionado por el beneficio de la contraparte. Tal contradicción ha de resolverse entendiendo que el fraude de que habla la Ley no es otra cosa sino un dolo por parte del empresario que induce al trabajador a aceptar un contrato por sus peculiares necesidades aún a sabiendas de que tal actuación no es acorde con la Ley. En otras palabras, la Ley, implícitamente entiende que el fraude lo comete el empresario y el trabajador no es sino la víctima de la maquinación empresarial"*.

Consideramos que el contenido de esta sentencia no es más que una interpretación forzada que pretende justificar, en base a la distinta posición que ocupan las partes en el negocio jurídico contractual, una teoría difícilmente sostenible en derecho privado y a la que únicamente hallamos apoyo argumental en el carácter tuitivo que respecto del trabajador tiene nuestro ordenamiento jurídico laboral.

Pero como decíamos al principio son múltiples y absolutamente mayoritarias las sentencias que frente a las eventualidades antes expresadas de sucesión contractual, aunque sea con contrato de distinto tipo, o de sobrepasar el tiempo máximo establecido o de permanentereidad en el puesto de trabajo, se han inclinado por acudir a la figura del fraude de Ley, para declarar la nulidad del contrato eventual y, en consecuencia, el carácter de fijeza de la relación laboral.

Como ejemplo ilustrativo, señalamos las siguientes sentencias:

Sentencia T.S.J. de Murcia de 12-03-90 en la que se establece que *"el contrato de autos fue calificado como eventual, especificándose en él que se concertaba por razón de circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, pero luego se ha acreditado que la prestación de servicios no se corresponde con la causa expresada, pues el demandante ha llevado a cabo tales servicios en el mismo centro de trabajo y en la misma actividad a lo largo de los tres años que esta prestación duró, lo que obviamente no obedeció a una excepcional de tareas o pedidos, sino a un trabajo de los permanentes y normales en la empresa, a servir por trabajadores fijos, con lo que la calificación de fraude de Ley realizada por el juzgador de instancia es correcta"*.

Sentencia del extinto T.C.T. de 21-04-87 en la que se dice que *"es sorprendente que una empresa de las dimensiones de la demandada tenga que recurrir continuamente a la mano de obra eventual para cubrir un puesto de trabajo, por que si bien es corriente que en determinadas circunstancias la plantilla no pueda atender pedidos extraordinarios, y para ello está prevista la contratación de la mano de obra eventual, cuando, como en el caso de autos, se da la circunstancia de que en un período de dos años se han perfeccionado siete contratos eventuales en relación con el actor, de los cuales cuatro han sido por acumulación de tareas, y los otros tres para la realización de obra, con una duración aproximada de dos o tres meses cada uno, es más que notorio que se está atentando contra el principio de estabilidad en el empleo, que aunque muy debilitado en la actualidad, en el caso que se enjuicia se estima tiene plena vigencia, todo lo que obliga a*

concluir que se trata de una relación laboral de carácter indefinido, pues los contratos eventuales referidos se concertaron en fraude de Ley".

Y por todas, la **Sentencia del T.S. de 13-12-83** en la que se declara la existencia de **fraude de Ley** por violar lo marcado respecto a la duración de estos contratos, declarando que el pacto, aún aceptado por el trabajador, es nulo de pleno derecho, convirtiéndose los contratos en por tiempo indefinido al indicar textualmente que *"desde el primer contrato vino realizando la actora las mismas funciones y tareas, lo que implica que, al margen de los contratos que se denominan civiles, estamos ante una serie de contratos impuestos por la empresa con la fuerza de su situación preeminente, con el exclusivo fin de privar a la demandante del beneficio de la estabilidad en el empleo; siendo ello así, es claro que nos encontramos ante un supuesto de fraude de Ley, al que se refieren las sentencias de esta Sala de 09-10-79, 28-09-82 y 03-11-83"*.

Opinamos que toda esta mayoritaria línea doctrinal, a la que lógicamente se oponen algunas sentencias de signo contrario, que considera **fraude de Ley** toda desviación producida en la contratación eventual, respecto de los señalados temas, carece del necesario rigor jurídico que debería merecer el enjuiciamiento de estos supuestos.

Al respecto consideramos interesante el plantear el caso que por harto frecuente, a dado lugar a multitud de pronunciamientos judiciales. Es el caso del trabajador que es contratado eventualmente para atender una necesidad puntual y extraordinaria de la empresa. Finalizados los seis meses máximos de contratación eventual, el trabajo para el que fue contratante sigue subsistiendo y no pudiéndose prorrogar la contratación eventual se acude a finiquitar esta relación y a proceder a una nueva contratación temporal (posibilidad hoy ya no existente, excepto en determinados supuestos muy concretos de edad) al amparo del R.D. 2104/89. Cuando finaliza el tiempo de contratación se le rescinde el contrato suscrito. En esta tesitura es frecuente y normal que el trabajador acuda ante el Juzgado de lo Social entendiendo que no existe finalización contractual sino despido. Y es frecuente y normal en este caso, encontrar posicionamientos judiciales, como a título de ejemplo el del **Juzgado de lo Social nº 13 de los de Barcelona en Sentencia de 24-01-95** en el que indica que *"los servicios que realizaba el actor continúan mucho tiempo después de extinguido el contrato temporal que firmó para realizarlos y continúan todavía, quedando, por*

tanto, establecido de forma palmaria, que la empresa acudió a una contratación temporal en fraude de Ley, con la finalidad de evitar una contratación indefinida".

Creemos que esta Sentencia y todas las muchas que con ella se apuntan a la misma tesis, yerran en su fundamentación jurídica.

Se parte en ellas de la existencia de una sucesión de contratos sin apreciar que el contenido de ambos es sustancialmente diferente. Por una parte nos hallamos inicialmente ante un contrato causal, el eventual, y por otra ante un contrato no causal, el temporal. Por tanto, la existencia o no de causa, influirá en el primero, pero nunca en el segundo. En consecuencia es inaceptable, por contraria a la propia definición legal y al contrato de carácter temporal, el considerar como indefinida la relación por el hecho de que "los servicios que realizaba el actor continúan mucho tiempo después de extinguido el contrato temporal que firmó para realizarlos y que continúan todavía", por cuanto es evidente que la relación laboral habrá que analizarla "ab initio", es decir, en el momento en que se formalizó y no en su devenir posterior, ya que el fraude de Ley del art. 6,4 del Código Civil, habrá que apreciarlo en aquel momento y no en el devenir futuro de la relación laboral, y adentrarnos en la voluntad de las partes (art. 1282 del Código Civil) para averiguar si las circunstancias "*que motivan la contratación son limitadas en el tiempo, ya que, en caso contrario, las necesidades empresariales han de ser atendidas, salvo que resulte factible acudir a la modalidad de fomento de empleo, con contratos por tiempo indefinido*" (Sentencia del T.S.J. de Castilla y León de 11-01-94).

Por tanto, en el supuesto que contemplamos, si el contrato eventual surge de una causa y una necesidad válida, pero al finalizar el tiempo máximo establecido para el mismo, existe consolidada la necesidad de producción, pero la temporalidad sigue todavía apareciendo como incierta, debe ser perfectamente legal que las partes den por concluido el contrato eventual suscrito al amparo del R.D. 2104/84, percibiendo el trabajador la correspondiente liquidación de partes proporcionales y firmando saldo y finiquito, para inmediatamente, suscribir otro contrato al amparo de lo dispuesto en el R.D. 1998/84. Porque en este caso no sólo se burla o defrauda la Ley, sino que el carácter temporal de la contratación se inicia y desenvuelve al amparo de causas justas y determinantes de la temporalidad de la contratación.

El diferir la causa de la temporalidad al devenir futuro de la contratación o el incardinar el contrato temporal con el eventual

como si fueran la misma cosa, concluyendo que, dado que el puesto de trabajo que ocupó el actor ha devenido en permanente, deroga la causa temporal en los términos establecidos en el art. 15,2 y en las normas reglamentarias que lo desarrollan, extendiendo los efectos del fraude de Ley a la inmensa mayoría de las contrataciones temporales, pues no hay que desconocer que en la mayoría de las ocasiones la contratación temporal evoluciona hacia una prestación de servicios de carácter permanente que, o bien concluirá en la fórmula de la contratación temporal como medida de fomento del empleo (que permite contratar personal para atender la actividad normal y permanente de la empresa), o bien transformará la relación inicialmente temporal en una relación de carácter fijo.

En apoyo de nuestra tesis, podemos hallar algunas sentencias, muy minoritarias al principio, pero que en los últimos tiempos aparecen con mayor frecuencia.

Entre estas destaquemos las del T.S.J. del País Vasco de 30-07-90 en la que se indica que *"la mera sucesión de contratos temporales no basta para acreditar la intención fraudulenta, cuando tales contratos responden a sus finalidades y se ajustan a los requisitos legales, es decir, cuando concurren causas justificativas de cada modalidad contractual"*; la del T.S. de 12-02-86 en la que se indica que *"son válidos los contratos temporales concertados según el R.D. 1989/84 tras concluir la vigencia de otros contratos eventuales o de duración determinada, no existiendo fraude de Ley en tal sucesión de contratos"*; y la del T.S. de 16-05-94 que ante el supuesto de no haberse impugnado el primero de los contratos, celebrado al amparo del R.D. 2104/84, habiendo percibido el trabajador la liquidación de partes proporcionales y consistiendo éste el que su relación laboral pasase a ser incardinada en la modalidad contractual de fomento de empleo, impide el pronunciamiento sobre la legitimidad de la primera contratación al establecer que *"hay que limitarse al examen del último contrato concertado, cuya extinción ha sido impugnada judicialmente por el interesado, ya que los ceses anteriores han sido consentidos por el trabajador, invocando al efecto los arts. 49,3 y 11 y 59,3 del E.T., sin que las relaciones anteriores produzcan ningún tipo de efecto ni consecuencia sobre la prestación de servicios realizados con posterioridad"*.

Finalmente sólo indicar, como lo ha hecho el T.S. en su Sentencia de 04-04-90, que *"el fraude de Ley es algo más que la simple omisión de determinadas formalidades en la configuración de la relación jurídica, envolviendo, en todo caso, una decidida y patente voluntad de*

eludir el mandato imperativo de la norma legal, obviando la realización de su propio objetivo y finalidad. De aquí que no resulte suficiente a los fines de admitir su congruencia la mera existencia de defectos en la contratación, si esto no lleva a ser demostrativo de una verdadera voluntad de parte, tendente a burlar el imperativo legal".

5.- La ampliación de la temporalidad de los contratos eventuales en función de la negociación colectiva.

Habíamos comentado los apartados anteriores que una de las auténticas novedades introducidas a raíz de la Reforma Laboral en la contratación eventual era la posibilidad de que la temporalidad máxima de duración de los contratos eventuales pudiera ser modificada en convenios colectivos, como consecuencia ello del espíritu que ampara la reforma basado en la potenciación de la negociación colectiva.

En este sentido, tras la aprobación de la Reforma Laboral, concretada, a los efectos de la contratación temporal, en la Ley 11/1994 de 19 de mayo desarrollada por el Real Decreto 2.546/1994 de 29 de diciembre, la remisión a la negociación colectiva en otros ámbitos del derecho laboral, tiene su reflejo, en lo que respecta al contrato eventual por circunstancias de la producción, en el párrafo c) del número 2 del art. 3 de la Norma Reglamentaria, cuando expresa que *"en atención al carácter estacional de la actividad en la que se pueden producir las circunstancias señaladas en el apartado 1 de este artículo, los convenios colectivos sectoriales podrán modificar la duración máxima de estos contratos o el período dentro del cual las empresas incluidas en su ámbito de aplicación pueden recurrir a este supuesto de contratación"*.

Algunos convenios colectivos, aprobados tras la Reforma Laboral, articulan la posibilidad de modificación de la duración máxima de los eventuales.

Así, a título de ejemplo, el artículo 13 del Décimo Convenio Colectivo General de la Industria Química (aprobado por resolución de 10 de abril de 1995, BOE 35/95), amplía de 6 a 9 meses la duración máxima de los contratos eventuales.

En igual sentido lo hace el Convenio Colectivo para las Industrias de Perfumería y Afines (resolución de 15 de julio de 1994, BOE 11-08-94), que igualmente amplía la duración máxima a 9 meses. A 8 meses se amplía la duración máxima de estos contratos en el art. 53

del Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Curtido, Correas y Cueros (resolución de 9 de agosto de 1994, BOE 30-08-94) y en el art. 27, b).

Caso especial es el del Convenio Colectivo General para la Industria T xtil y de la Confección (aprobado por resolución de 21 de abril de 1995, BOE 16-05-95), en el que amplía el período a 9 meses pero con la salvedad de que éstos deberán contarse dentro del año natural, con lo que creemos que posibilita incluso una contratación superior a la de los 9 meses previstos si se empalma el final de un año natural con el principio del siguiente.

En general podemos decir que la negociación colectiva hasta el presente ha utilizado muy limitativamente la facultad de variar la previsión reglamentaria sobre la duración de estos contratos, sin embargo, en los supuestos en que se ha utilizado esta facultad se ha producido una amplia acción del límite temporal máximo de contratación, resultando de la negociación colectiva una ampliación de las previsiones legales y reglamentarias con objeto de facilitar la utilización de esta modalidad de contratación temporal.