

# Encadenamiento de contratos temporales, fraude de ley en la elección de la modalidad contractual y nulidad contractual

## Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria  
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

---

*Diferenciar el encadenamiento abusivo de contratos temporales, la utilización fraudulenta de la contratación temporal y la nulidad del contrato temporal por incumplimiento de las condiciones requeridas para celebrarlo puede conllevar consecuencias importantes. Tanto como convertir la relación en indefinida a tiempo completo o considerar que dicha relación deviene inexistente, si bien la norma laboral prevé consecuencias derivadas del trabajo efectuado.*

1. Aunque la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio del 2017 (Ar . 159461) se circunscribe a un sector ciertamente concreto —el de la enseñanza universitaria—, conviene analizar, por su repercusión también en la empresa privada, la distinción efectuada por el Tribunal Supremo entre el encadenamiento de contratos temporales, el fraude de ley en la modalidad contractual y la nulidad de contrato.

Como es sabido, las Administraciones Públicas deben recurrir a la contratación laboral ordinaria cuando ejercen como empleadoras en el ámbito laboral y pueden hacerlo, como la empresa privada, tanto con carácter indefinido como a través del contrato de duración determinada (contrato temporal). No obstante, algunos sectores públicos disponen de normativa específica, tal y como ocurre en el ámbito universitario. Así, en la normativa universitaria figura el contrato de profesor asociado previsto para profesionales externos al ámbito universitario y

*Advertencia legal:* Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

*N. de la C.:* En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

con una actividad profesional relacionada con la enseñanza que se precisa. Esto significa que cabe la contratación temporal, según las previsiones legales, incluso para atender necesidades permanentes, siendo renovable mientras se mantenga el presupuesto que legitima esta contratación, esto es, mientras que se siga desempeñando la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

En efecto. En su momento, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ya se pronunció a este respecto en su Sentencia de 13 de marzo del 2014 (as. C-190/13, Márquez Samohano), admitiendo la aplicación de la Directiva 1999/70/CE, que incorpora el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada. En concreto, interpretaba la cláusula quinta de dicho acuerdo, destinada a evitar la utilización abusiva de la contratación temporal. A estos efectos, la sentencia entendía lo siguiente: a) que dicha cláusula no se opone a una normativa nacional que permite a las Universidades renovar sucesivos contratos de duración determinada celebrados con profesores asociados, sin límite alguno en lo que atañe a la duración máxima y al número de prórrogas de dichos contratos, desde el momento en que tales contratos están justificados por una razón objetiva; b) que corresponde al órgano judicial interno comprobar la existencia de la justificación objetiva, puesto que la mera circunstancia de que dichos contratos se renueven para satisfacer una necesidad recurrente o permanente de las Universidades en la materia y que tal necesidad no se pueda satisfacer mediante un contrato de trabajo de duración indefinida no permiten excluir la existencia de una razón objetiva, dada la naturaleza de la actividad, y c) que estos contratos se justifican porque los profesores asociados, en virtud de aquéllos, ejecutan tareas docentes ligadas a sus quehaceres profesionales fuera de la Universidad.

2. Pues bien, al margen del supuesto concreto hasta aquí expuesto, interesa la argumentación y la conclusión a efectos ilustrativos y extrapolables a otras situaciones análogas. Y, así, la sentencia, dictada en unificación, admite contradicción con otro asunto de idéntica factura con solución dispar; en un caso, se considera que la temporalidad sucesiva no lleva aparejada la declaración de indefinición de la relación entre las partes, sino que resulta determinante de la nulidad total del contrato, habida cuenta de que ni en su génesis ni en su desarrollo se habrían cumplido las exigencias que para la modalidad contractual utilizada exige la legislación universitaria que la regula; en el otro, sin embargo, se acepta que la reiteración de contratos en las mismas condiciones revelan la existencia de un contrato indefinido cuya extinción constituye despido improcedente. Conviene apuntar que en ambos casos se utiliza la doctrina de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de marzo del 2014, tanto para validar la conducta de la Universidad como para reprocharla, respectivamente.

La conclusión será bien distinta según se admita la nulidad de la contratación —por entender que no responde a la causa predeterminada por la ley o que no cumple los requisitos exigidos en ella— o la secuencia de sucesivos contratos de duración determinada —encadenamiento abusivo de contratación temporal—. Para el primer supuesto, el Tribunal Supremo no extiende la sanción de convertir el contrato temporal en indefinido, puesto que estima que dicho contrato no se ha celebrado —aun cuando tenga consecuencias para el trabajador que ha prestado

sus servicios tales como el percibo de su retribución, *ex art. 9* del Estatuto de los Trabajadores (LET)—. Por el contrario, en el segundo caso, la legislación laboral parece clara al respecto e impone la conversión en contrato indefinido a jornada completa.

Y, en este sentido, resulta destacable como este pronunciamiento considera que, en el ordenamiento laboral, «la figura de la nulidad total del contrato de trabajo a la que alude, tangencialmente, el artículo 9.2 LET para regular uno de sus efectos, se produce excepcionalmente en la medida en que se anuda a situaciones, igualmente excepcionales, en la[s] que falta alguno de los elementos esenciales del contrato o se produce un supuesto de simulación absoluta. En efecto, la existencia de vicios en el consentimiento, la ilicitud del objeto o la inexistencia o falta de veracidad de la causa del contrato pueden acarrear su nulidad total, supuestos en los que el único efecto útil legalmente previsto en la normativa estatutaria es [el] derecho del trabajador a percibir la remuneración correspondiente al trabajo ya prestado como si hubiera sido un contrato válido». Pero cuando, como ocurre en estos supuestos, se formaliza un contrato temporal para la ejecución de tareas docentes universitarias en supuestos no previstos en la propia norma que regula la modalidad contractual utilizada, no cabe aludir a una nulidad total del contrato, «pues ni hay vicio en el consentimiento, ni el objeto del contrato es ilícito porque se dirige a intercambiar trabajo y salario y porque no hay una simulación contractual propiciada por la concurrencia de una causa torpe por la que las partes pretendan ocultar un propósito comercial distinto del contrato que suscriben». Lo que realmente hay en este tipo de situaciones es «la utilización de una modalidad contractual, generalmente temporal, para la realización de trabajos que no resultan amparados por la regulación finalista del contrato utilizado. Existe, por tanto, una situación de fraude en la utilización de la modalidad contractual de que se trata» (FJ 5).

La sentencia concluye que se trata de un supuesto de fraude de ley por varias razones: porque los contratos se celebraron para cubrir necesidades permanentes y estructurales de la empleadora, porque la contratación no estaba ligada a los objetivos propios del tipo de contrato empleado y porque no quedaba acreditada la realización de una actividad profesional ajena vinculada a las necesidades docentes. Consecuentemente, se trata de un contrato indefinido (en la Administración, indefinido no fijo) cuya unilateral extinción debió calificarse de despido improcedente. Pero, si bien el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores dispone que los trabajadores que, en un periodo de treinta meses, hayan estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses —con o sin solución de continuidad— adquirirán la condición de trabajadores fijos, no es ésta la conclusión defendida en este caso por el tribunal. Entiende este último, bien al contrario, que no se está en presencia de un «encadenamiento de contratos ajustados a derecho y válidamente concluidos por lo que se refiere a su duración temporal que superen el determinado límite establecido en la norma. Aquí, como ha quedado reseñado, estamos ante un supuesto de utilización fraudulenta de modalidades contractuales. Fraude cuya consecuencia no puede ser otra que la que establece el propio ordenamiento jurídico y que conduce a la nulidad de las cláusulas de temporalidad incluidas en cada contrato y su sustitución por el carácter indefinido no fijo del contrato que liga a las partes» (FJ 6).

3. La sentencia diferencia, por tanto, entre encadenamiento (abusivo) de contratos temporales (lícitamente efectuados), contratación temporal fraudulenta y nulidad de contratos temporales. En los dos primeros supuestos, la conclusión sería idéntica —conversión en contrato indefinido a jornada completa—, mientras que en el último, no se admitiría dicha conclusión —aunque tuviera sus propios efectos— porque no se consideraría efectuada la contratación.

Pero conviene extraer otra consideración adicional de este pronunciamiento. Y es que se admite la utilización de un contrato temporal para necesidades permanentes cuando existe una justificación objetiva establecida por norma legal. Eso significa que la mera sucesión de contratos temporales no predetermina una consecuencia negativa para el empleador, sino que, si existe justificación objetiva y razonable y la norma prevé dicha sucesión, el encadenamiento de contratos temporales sería lícito y ajustado al derecho europeo. De hecho, en este caso y como pone de manifiesto la sentencia, la indefinición de la relación no deriva de la sucesión abusiva de contratos temporales, sino de haber utilizado una modalidad contractual con unas causas, requisitos y plazos distintos a los previstos legalmente y, por ende, en fraude de ley. Bien es cierto que, de no existir esa justificación y esa previsión legal, se impondrá la regla general.

Mas conviene reparar en el tratamiento efectuado por este pronunciamiento sobre la nulidad pues, de considerar el contrato nulo, la relación no devendría indefinida. Ciertamente, la sentencia rechaza que, en este caso, se pueda recurrir a la nulidad del contrato por entender que no se produce vicio en el consentimiento o inexistencia de objeto o causa, tal y como dispone el artículo 1261 del Código Civil. Pero este último establece, en su artículo 1268, la obligatoriedad de la relación cuando «concurran las condiciones esenciales para su validez», por lo que, si se contrata a quien no cumple las condiciones exigidas para la contratación, quizá debería replantearse la solución aquí señalada.