



**Universidad  
Zaragoza**

## Trabajo Fin de Grado

Fraude de ley en la contratación temporal  
estructural: contrato de obra o servicio, eventual e  
interinidad.

Autor

David Avioli Oliveros

Director

Jesús de Val Arnal

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo / Universidad de Zaragoza

2016-2017

# CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. METODOLOGÍA EMPLEADA .....</b>	<b>7</b>
<b>3. EL CONCEPTO DE FRAUDE DE LEY .....</b>	<b>7</b>
<b>4. EL CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO .....</b>	<b>10</b>
4.1 Fraude en la causa:.....	10
4.2 La Concatenación de contratos temporales fraudulenta: .....	14
4.3 Fraude en la Administración Pública:.....	15
<b>5 EL CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION.....</b>	<b>21</b>
5.1 El fraude en la causa de la circunstancia: .....	21
5.2 La conflictividad del contrato de trabajo eventual: vacaciones y administración pública.....	25
<b>6 EL CONTRATO DE INTERINIDAD .....</b>	<b>27</b>
<b>7 LAS ACCIONES CONTRA EL FRAUDE DE LEY EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.....</b>	<b>29</b>
<b>8 CONCLUSIONES.....</b>	<b>31</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>34</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, tal y como indica el título del mismo, va a tratar sobre el actual fraude de ley de las normas que regulan la contratación temporal en España. Este fraude laboral se focaliza en la contratación temporal, la cual ha sufrido y sufre un abuso en sí misma en lo que al uso de esta se refiere, dando lugar a unas consecuencias jurídicas desfavorables que repercuten tanto en los derechos laborales de los trabajadores como en la situación económica del país.

El uso masivo de la contratación temporal se incrementa progresivamente no sólo en España, sino también en el resto de países miembros de la Unión Europea. De hecho, las Directivas Europeas son conscientes del riesgo que supone la floración de contratos temporales sin causa aparente. Ejemplo de ello es la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio de 1999, sobre el trabajo de duración determinada, que en su cláusula 5 dicta una serie de medidas destinadas a evitar la contratación temporal abusiva<sup>1</sup>. Desgraciadamente, España se encuentra en la actualidad en la segunda posición dentro de la Unión Europea en lo que a la tasa de temporalidad se refiere con un 26.1%, situándose muy lejos del 14.2% que es la tasa media<sup>2</sup>. Este excesivo porcentaje ya muestra indicios, a priori, de que la tasa no es el fiel reflejo de la realidad, es decir, que puede ser exagerada debido al fraude de ley. Que la tasa de contratación temporal sea superior casi a un 12% respecto de la media hace poner seriamente en duda si esta se está llevando a cabo dentro de la legalidad o si realmente la está infringiendo. Por lo tanto, es de sumo interés tomar como punto de partida este porcentaje anómalo para tratar de averiguar y justificar el foco del fraude, así como su *modus operandi*.

Dejando a un lado los porcentajes y centrándonos en términos absolutos en lo que a número total de contratos temporales formalizados se refiere, poniendo el punto de mira en los tres más frecuentes que son objeto de este trabajo (obra o servicio,

---

<sup>1</sup> 1.a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales; b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada; c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

<sup>2</sup> Eurostat, Temporary employment in the UE: [ec.europa.eu/eurostat](http://ec.europa.eu/eurostat)

eventual e interinidad), se puede apreciar un aumento significativamente progresivo en la cantidad total de estos a lo largo del tiempo:

<b>Año/Contrato</b>	<b>Obra o servicio</b>	<b>Eventual</b>	<b>Interinidad</b>
<b>2013</b>	3.806.105	3.264.735	405.158
<b>2014</b>	6.680.679	6.883.223	1.455.176
<b>2015</b>	7.334.750	7.722.400	1.581.739
<b>2016</b>	7.715.112	8.641.593	1.591.346

Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social<sup>3</sup>

Añadir además, que aunque es cierto que los contratos indefinidos han experimentado también un aumento en su número total, este incremento es muy ligero, siendo a mi juicio casi anecdótico en comparación con los temporales. La progresión de contratos indefinidos fue desde 2014 hasta 2016 de 1.350.331, 1.509.165 y 1.713.262 respectivamente, mientras que la progresión de temporales durante los mismos años fue de 15.376.758, 17.067.115 y 18.265.692 respectivamente. Las cifras hablan por sí solas a la hora de demostrar la opción predominante a la hora de contratar. Mientras los contratos indefinidos aumentan de media en únicamente 200.00 por año, los temporales lo hacen en más de un millón.

Toda esta presunta conducta fraudulenta –la llamaremos presunta porque aún no se ha contrastado en el presente trabajo- tiene un inicio legal. La verdad es que el elevado número de trabajadores contratados por mediación de un contrato temporal es y ha sido lo que podríamos calificar como casi una tradición en el modelo de contratación laboral del país. Esta tradición se remonta a 1984, año en el cual se descausalizó el contrato temporal, con el art. 17 de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores es decir, se podía contratar a cualquier trabajador para cualquier puesto de trabajo de la empresa, con la única condición de que el trabajador

<sup>3</sup> Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016), Movimiento Laboral Registrado (MLR): contratos registrados, según sector de actividad, por sexo, duración y modalidad (MLR-28) pg. 37

estuviera desempleado<sup>4</sup>, desempleo que por otra parte por aquella época la tasa del mismo se situaba en un 21%<sup>5</sup>. Es, en este punto, donde podríamos decir que empezó todo. Posteriormente se sucedieron reformas como la reforma de 1994 (Ley 10/1994 de 19 de Mayo de 1994), la de 1997 (Ley 63/1997 de 26 de diciembre de 1997) y la Ley 43/2006 de 29 de diciembre de 2006 con el mismo objetivo de atajar el desempleo. Sin embargo, estas tampoco fueron especialmente exitosas. Fue la posterior reforma del 2010 (Ley 35/2010 de 17 de septiembre de 2010) la cual luchó, con más fuerza que las anteriores, por acabar con la elevada temporalidad, llevando a cabo medidas como la limitación temporal del contrato de obra o servicio determinado (ET art.15.1.a), restricciones al encadenamiento de contratos temporales (ET art.15.5 y 9), incremento de la indemnización por finalización de contratos temporales (ET art.49.1.c). También estableció unas condiciones para el fomento de la contratación indefinida (L 12/2001 disp.adic.1ª), y por el otro amplió el campo de contratación de las ETTs<sup>6</sup>. Sin embargo, en esta última reforma, se aumentó la flexibilidad interna (el poder organizativo del empresario: movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo...) y la flexibilidad de salida (abaratamiento del despido y reforma de las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción)<sup>7</sup>.

La última gran reforma del 2012 [iniciada por el RD-Ley 3/12 de 10 de febrero de 2012 y concluyó con Ley 3/2012, de 6 de julio (en adelante LRL2012)] cambió algunos extremos de la flexibilidad de entrada, pero no ha logrado corregir la existencia de un alto, y con toda probabilidad, no justificado, porcentaje de contratación temporal. En concreto, reestableció la regla que limitaba el encadenamiento de contratos temporales, aunque lo que hizo fue anticipar en unos meses el fin de la suspensión de la misma. Ahora bien, no modificó (restrictivamente hablando), el objeto de los contratos para obra o servicio determinados y de eventualidad ni su duración máxima,

---

<sup>4</sup> GARCÍA-ATANCE, J.M., «Contratación temporal en la Ley 35/2010», Francis Lefebvre *Actum Social* nº 52. Junio 2011, p.2.

<sup>5</sup> CONDE RUIZ, I., «Contrato único para la igualdad de oportunidades y la productividad», Francis Lefebvre, *Actum Social* nº 107, 2016, p.2

<sup>6</sup> ARASTEY SAHÚN, M.L., «Reformas relativas a la contratación laboral: el nuevo régimen de la contratación temporal y, en particular, el límite del contrato para obra o servicio determinado y cambios en el encadenamiento de contratos. El contrato para el fomento de la contratación indefinida», Francis Lefebvre, *Actum Social*, nº 47, Enero 2011, p.2

<sup>7</sup> GARCÍA-ATANCE, J.M., «Contratación ... », vid. cit., p.3

que, generosamente<sup>8</sup>, pueden alcanzar hasta tres años en el primer caso y hasta tres (o cuatro, si la negociación colectiva sectorial así lo dispone) en el segundo.

Es necesario retrotraerse en el tiempo, como ha quedado expresado en los párrafos anteriores, para ver que las sucesivas reformas han buscado, en todo momento, no sólo el no evitar el fomento de la contratación de duración determinada sino promoverla, siendo la justificación, a mi juicio, la delicada situación económica y laboral que estaba atravesando la economía del país.

Es importante tener esto en cuenta porque el aumento de la contratación temporal no ayuda a evitar el fraude de ley en la misma, ya que actualmente esta modalidad contractual es la que se utiliza como rehén para esquivar la contratación indefinida.

Una de las referencias empíricas que más nos pueden servir, para constatar “a las primeras de cambio” si realmente se está haciendo un uso fraudulento de la contratación temporal es la lectura de las memorias anuales de la actividad de la Inspección de Trabajo, pues ésta misma vela por el cumplimiento de la normativa laboral en todo el territorio nacional. De hecho, la persecución del uso fraudulento o abusivo de las modalidades de contratación temporal es una de las prioridades de la actuación inspectora. Concretamente, en el 2012 se llevaron a cabo 19.572 actuaciones<sup>9</sup> en materia del control del fraude. En 2013, el número total anual de actuaciones en dicha materia fue de 22.509<sup>10</sup>. En 2014 se contabilizaron 25.921 actuaciones y la conversión de 40.802<sup>11</sup> contratos temporales en indefinidos. Así mismo, en el año 2015 fueron 32.215 actuaciones y la conversión de 54.949<sup>12</sup> contratos temporales en indefinidos. Como podemos ver, estos datos son realmente alarmantes, puesto que se puede apreciar como las actuaciones fraudulentas, tanto en concepto de actuaciones totales como de conversión de contratos, se incrementan a un ritmo vertiginoso con el paso de los años.

---

<sup>8</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ R., «La aplicación de la Reforma Laboral de 2012 o el anunciado requiem por la flexiseguridad» Francis Lefebvre, Año 29, tomo 1, Diciembre 2013, p. 67.

<sup>9</sup> Informe Anual de la Inspección de Trabajo del 2012, página 80

<sup>10</sup> Informe Anual de la Inspección de Trabajo del 2013, página 83

<sup>11</sup> Informe Anual de la Inspección de Trabajo del 2014, página 89

<sup>12</sup> Informe Anual de la Inspección de Trabajo del 2015, página 94

Es por estos mismos datos estadísticos es importante el empezar la concienciación del problema, estudio del mismo y posible solución, objetivo todos ellos del presente trabajo.

## **2. METODOLOGÍA EMPLEADA**

El objeto de este trabajo es en primer lugar demostrar empíricamente que actualmente existe un fraude de ley en la contratación temporal en sus distintas modalidades en el marco normativo laboral español. No se empieza dando por hecho la existencia del mismo, sino que se muestra progresivamente mediante datos estadísticos (como se ha llevado a cabo en la introducción) y referencias jurisprudenciales que realmente es una realidad. Para ello, el presente trabajo no se limita únicamente a la consulta y referencia de diferentes doctrinas u obras, sino que también se pretende un estudio desde un punto de vista jurisprudencial para ver la realidad a través de las distintas sentencias. Además, el autor del presente Trabajo Fin de Grado pretende dar una opinión sobre el tema fundando en su juicio de carácter personal y se atreve a concluir con una posible solución o propuesta de mejora, adoptando en todo momento una actitud crítica frente al texto legal y a la realidad puesta en práctica.

## **3. EL CONCEPTO DE FRAUDE DE LEY**

Antes de lanzarse a catalogar un acto que suponga un fraude de ley hay que conocer, en primer lugar, el concepto del mismo. Para ello hay que acudir a la definición que ofrece el texto legal. En el Estatuto de los Trabajadores, el término de fraude de ley aparece mencionado en varias ocasiones<sup>13</sup>; sin embargo, este no nos aporta ninguna definición sobre el término en cuestión, ni tampoco su interpretación en el ámbito laboral, simplemente se limita a enunciarlo. El Código Civil (Real Decreto, de 24 de julio de 1889, por el que se publica el Código Civil y en adelante CC) en su artículo 6.4 establece que será considerado un acto en fraude de ley todo aquel que esté

---

<sup>13</sup> Artículos 15.3, 40.1 y 51.1.

protegido mediante una norma para intentar el incumplimiento de otra: *“los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir”*. Por lo tanto, puede verse como la definición que el CC sigue tajantemente los requisitos de la doctrina del *in fraudem legis*<sup>14</sup>: violación de la ley contrariando la finalidad de la misma y que la cobertura buscada en la otra ley no se llegue a producir. Sin embargo, esta definición se ha quedado a un nivel inferior de la interpretación que se le ha dado al fraude de ley desde la jurisprudencia, ya que desde esta se ha aventurado a considerar como fraude un espectro mayor de situaciones como se podrá ver más adelante<sup>15</sup>. Es por ello que esta definición, que aporta el CC, “se queda corta” en términos vulgares y hay que echar mano de la jurisprudencia para completar el significado del término. Como ejemplificación destaca la STSJ Canarias, Sala de lo Social, de 13 de Septiembre de 2013 (RJ 1356/2013) que enuncia como, hoy en día, se tiende a considerar como fraude de ley el mero acto contrario a la legalidad<sup>16</sup>, en vez de seguir las notas o requisitos que el artículo 6.4 del CC exige para que se considere fraude de ley, que son básicamente la existencia de una ley de cobertura y una ley defraudada.

Como ya se ha indicado, la jurisprudencia ha ampliado el concepto inicial de fraude de ley llegando a no respetar la definición original, por lo que no se podrá identificar un acto fraudulento con el mero concepto establecido en el CC. Sin embargo, si lo que pretendemos es catalogar una conducta como fraudulenta siguiendo la definición primitiva, hay que tener claro que el fraude de ley pretende la aplicación –de manera fraudulenta- de una norma que no corresponde aplicar «defraudando otra». En otras

---

<sup>14</sup> ASENJO PINILLA, J.L. y EGÜARAS MENDIRI, F., «El fraude de ley en el contrato para el fomento de la contratación indefinida», *Actualidad Laboral*, Ref. XXXVIII, tomo 3, Editorial LA LEY, 1998, p. 589

<sup>15</sup> NICOLÁS BERNAD, J.A., *Fraude de Ley en la Contratación Temporal y su incidencia en el contrato de Trabajo para Obra o Servicio Determinado*, Editorial Aranzadi, 2009, p.19: “la literatura jurisprudencial está llena de ejemplos en los que las transgresiones son tildadas sin serlo”.

<sup>16</sup> “el mandato legislativo no sólo se infringe por actos francamente opuestos a su precepto, sino que también se provoca el criterio legal desarrollando una actividad que no resulta contraria al precepto literalmente considerado, pero sí que contradice su finalidad. Sentido antiguo del fraude que hoy está superado por los mecanismos de la interpretación, frente al cual se incorpora el nuevo significado, como acto, que al relacionarse con dos normas distintas, viola una con aparente apoyo en la otra”

palabras, sin la referencia a dos normas con el mismo objeto de regulación el fraude de ley no existe<sup>17</sup>.

No obstante, conviene diferenciar la transgresión y el abuso del fraude, puesto que estos pueden ser sutilmente confundidos debido a las similitudes que llegan a presentar. La transgresión es el punto común de partida de las irregularidades, abusos y fraudes de ley. Estos tres casos tienen a la transgresión como denominador común, por lo que se puede intuir la definición tan general que abarca este término. La transgresión es el simple incumplimiento de las reglas del juego<sup>18</sup>, el no llevar a cabo lo que indica el articulado legal. Esto da lugar a una irregularidad como consecuencia. En el caso del abuso, para que este se produzca hace falta la celebración de dos contratos irregulares con el mismo trabajador<sup>19</sup>. La consecución de solo uno sería una mera transgresión. Por último, el fraude de ley es una irregularidad que convierte automáticamente el contrato temporal en indefinido, característica que no compete a la transgresión. Sin embargo, este no deja de ser en ningún momento una irregularidad. Además, el fraude exige la o requiere la puesta en marcha de tres elementos<sup>20</sup>, que son la existencia de una ley de cobertura (la contratación temporal), una ley defraudada (la contratación indefinida) y un resultado jurídico que es contrario a la ley.

---

<sup>17</sup> BANACLOCHE PÉREZ, J., «Fraude de Ley», Impuestos, N° 21, Sección Editorial, Quincena del 1 al 15 Nov., Año XXV, Ref. D-622, tomo II, Editorial Wolters Kluwer, 2009, p. 61

<sup>18</sup> NICOLÁS BERNAD, J.A., *Fraude ...vid. cit.*, pg. 18

<sup>19</sup> NICOLÁS BERNAD, J.A., «Más de una década de cambios en la sucesión de contratos temporales: de la estabilidad en el empleo a la flexibilidad (2001-2012)», Marzo, Año 29, tomo 1, Editorial Wolters Kluwer, 2013, p. 63

<sup>20</sup> NICOLÁS BERNAD, J.A., *Fraude ...vid. cit.*, pg. 19

## 4. EL CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

### 4.1 Fraude en la causa:

El marco jurídico del contrato temporal para obra o servicio determinados queda recogido por el artículo 15.1 a) del ET y desarrollado por el artículo 2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (en adelante RDCDD).

El fraude de ley en el contrato de obra o servicio determinados puede producirse, tanto por causas referidas a la causa contractual, como por causas ajenas a la misma – bien porque el trabajador ha incumplido sus requisitos, se haya convertido un contrato indefinido en temporal, se haya superado el plazo máximo de duración o por falta de correspondencia entre el trabajo por el que se ha contratado y el realizado<sup>21</sup>. Estas primeras pueden manifestarse mediante tres formas:

- .- inexistencia de causa de temporalidad
- .- falta de la naturaleza o del porqué del contrato temporal
- .- uso desviado de la modalidad elegida –la causa que se justifica es falsa- y utilización de una modalidad inadecuada de contrato –la duración de la causa es en realidad menor-.

Pues bien, la forma que sin lugar a dudas mayor incide en el fraude de ley es la inexistencia de temporalidad. Esta inexistencia de causa puede deberse principalmente a dos casos:

- .- falta de especificación en el contrato de la causa –ya que impide conocer la causa real- y,
- .- utilización del tipo legal para atender a las necesidades permanentes.

---

<sup>21</sup> CONTRATO DE TRABAJO. PARTE V. Contratación temporal. Supuestos de fraude de ley (7110). LEFEBVRE EL DERECHO.

Este último es el más habitual<sup>22</sup> en términos cuantitativos, puesto que puede ser perfectamente vislumbrado por las Sentencias de Tribunales Superiores de Justicia como del Tribunal Supremo.

La utilización del tipo legal para atender a las necesidades permanentes significa la contratación de un trabajador por medio de un contrato para obra o servicio determinados para la realización de tareas idénticas a las realizadas por un trabajador con un contrato indefinido en la misma organización. Esta afirmación entra ya inmediatamente en conflicto con el artículo 15.1 a) del ET, el cual establece que dicho contrato tendrá que celebrarse *“con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa”*

El concepto de autonomía y sustantividad propia es terminológicamente el más referenciado en la jurisprudencia como principal causa de fraude de ley. Este viene a indicar que la tarea o tareas desempeñadas por el trabajador contratado bajo la modalidad de la que hablamos, van a ser distintas a la actividad principal de la empresa o, que siendo similares a esta, puedan discernirse<sup>23</sup> de las tareas enfocadas para la consecución de esta actividad principal.

Es importante aclarar que no hay que confundir esto con la imposibilidad de participar en la actividad principal, puesto que nos puede llevar a catalogar un fraude de ley erróneamente. La realización de un determinado tipo de trabajos puede constituir perfectamente la actividad normal de la empresa<sup>24</sup>, solo que como se ha mencionado anteriormente, tiene que desligarse de las tareas que contribuyen a esta normal actividad. En términos coloquiales, no pueden ser iguales al cien por cien.

---

<sup>22</sup> CONTRATO DE TRABAJO. PARTE V. Contratación temporal. Supuestos de fraude de ley (7111). LEFEBVRE EL DERECHO.

<sup>23</sup> Concretamente se usa el término “deslindarse” nítidamente en NICOLAS BERNARD, J.A., *El fraude vid.cit.*, pg. 87

<sup>24</sup> CRITERIO TÉCNICO EN MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL CT 95/2015, DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, pg. 6

Siendo más precisos, con la delimitación de la autonomía y sustantividad propia, se podría añadir que tal condición estarían plenamente justificada en los siguientes casos<sup>25</sup>:

- .- resultado tangible cualitativamente distinto aun realizando misma actividad
- .- actividad separada de la habitual y,
- .- obras habituales que impliquen organización y producción propia diferenciadas de estas.

Otra de las maneras por las que también queda justificada la autonomía y sustantividad y, por ende, la formalización adecuada de un contrato de obra o servicio, es mediante su referencia en el convenio colectivo. Los convenios podrán especificar en sus cláusulas los trabajos y tareas de estos, así como el grupo profesional en el que deban quedar encuadrados. Ahora bien, nunca podrán ser estos trabajos contrarios a la legalidad que establece en artículo 15.1 a).

Que la falta de autonomía y sustantividad propia sea la principal causa de fraude en el contrato de obra o servicio tiene mucho que ver a mi juicio con la indefinición contractual que se pacta en los textos de los convenios colectivos, es decir, la vaga descripción que se hace sobre los trabajos que van a quedar formalizados mediante esta modalidad.

La mayoría de los convenios colectivos Estatales dedican una cláusula a hablar sobre el modelo de contratación que se va a llevar a cabo. La tónica general es que el contrato de obra o servicio quede mencionado en los mismos términos del 15.1 c) del ET sin mayor desarrollo, que queden mencionados determinados artículos o que ni siquiera se mencionen<sup>26</sup>. En un número de casos menor, se detallan los trabajos que van a quedar amparados bajo este modelo –normalmente trabajos ajenos a la actividad

---

<sup>25</sup> CRITERIO TÉCNICO EN MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL CT 95/2015, DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, pg. 6

<sup>26</sup>Convenio Colectivo de Banca BOE 144/2016, de 15 de junio de 2016, Convenio Colectivo Estatal de Jardinería BOE 28/2016, de 2 de febrero de 2016, Convenio Colectivo de la Industria Azucarera BOE 230/2015, de 25 de septiembre de 2015, Convenio Colectivo de la Industria del Calzado BOE 185/2016, de 2 de agosto de 2016, Convenio Colectivo Estatal de Industrias de Turrónes y Mazapanes, BOE 246/2015, de 14 de octubre de 2015.

productiva<sup>27</sup>. Lo que prácticamente no se da con ninguna frecuencia es el grupo profesional en el que deben ser encuadrados y las tareas o descripción de estos. Esto realmente crea confusión a la hora de establecer qué contrato hay exactamente que poner en práctica por parte del empleador, desembocando así en un mar de relaciones laborales fraudulentas.

Añadir que los contratos eventuales y fijos discontinuos son los que más se confunden con el contrato de obra, tanto por la naturaleza parecida entre ellos, como por la indefinición a la hora de redactar la regulación en el convenio colectivo<sup>28</sup>. Es cierto que hay convenios colectivos que son tajantes a la hora de no confundir el contrato de obra con un contrato eventual o fijo discontinuo, pero se limitan únicamente a decir que no hay que confundirlos, en vez de detallar los trabajos y tareas que los diferencian. Hay algunos que directamente los confunden, como es el caso del Convenio Colectivo de Agencias de Viaje de 22 de Agosto de 2013, que en su artículo 19.2 b) referido a la formalización del contrato de obra o servicio, cuando en realidad la naturaleza es fija-discontinua: *“Prestación de servicios de carácter estacional. La duración del contrato suscrito bajo esta modalidad dentro de cada año natural será la de la estacionalidad que justifique su utilización”*.

En mi opinión, no considero causa principal del fraude la indefinición de los Convenios, pero hay que decir claro que no ayudan a evitarlo.

Otro buen ejemplo, de esta indefinición en los Convenios a la que se hace referencia se encuentra en la STS, de 4 de Octubre del 2017 (RJ 3687/2017), donde se termina anulando el artículo impugnado referente a la formalización de contratos de obra o servicio por no darse las notas de autonomía y sustantividad propias. En este caso, en concreto, el fraude de ley tiene su origen en el convenio colectivo, pretendiendo dar una falsa apariencia de legalidad. El Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos de 26 de mayo del 2015, objeto de esta sentencia, describe en su artículo 9 las funciones por las que era a priori legal la formalización de un contrato de obra o servicio,

---

<sup>27</sup> Convenio Estatal del Corcho BOE 246/2015, de 14 de octubre de 2015, Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas BOE 36/2016, de 11 de febrero de 2016, Convenio Colectivo de Industrias del Fío Industrial BOE 120/2016, de 18 de mayo de 2016.

<sup>28</sup> En STS de 25 de Marzo de 2013 (RJ 1613/2013), se realizó sucesivos contratos de obra o servicio a trabajadores encargados de la prevención y extinción de incendios forestales, siendo como indica la sentencia más ajustado a derecho la formulación de un contrato fijo-discontinuo.

funciones todas ellas que no distaban de la actividad principal recolectora, quedando fraudulentamente cubiertas por diferencias de carácter literario y no práctico. Ejemplo de una de ellas era la de *“recolección de nuevas variedades de fruta, que no constituyan la que habitualmente viene recogiendo la empresa”*, viendo a simple vista, en este caso particular, que no supone ni una función distinta ni una tarea deslindada de la habitual la recolección de una fruta diferente.

#### **4.2 La Concatenación de contratos temporales fraudulenta:**

La sucesión o encadenamiento de contratos temporales es una estrategia por parte del empresario para temporalizar la relación laboral<sup>29</sup>, es decir, hacer temporal un trabajo “de manera artificial” mediante sucesivos contratos de obra o servicio para eludir la contratación indefinida. Esto supone en mi opinión un fraude de ley “a gran escala”, puesto que el objetivo de eludir la contratación indefinida es el mismo, solo que ahora en vez de darse con un único contrato, se dan con varios.

La ley prevé un mecanismo para evitar esta temporalización únicamente en los contratos de obra o servicio determinado, eventual y algún otro contrato temporal para el fomento de contratación de discapacitados recogido en el artículo 15.5 del ET. Si el periodo trabajado es mayor a 24 meses en un periodo de 30, para el mismo o diferente puesto con dos o más contratos de trabajo y con la misma empresa o grupos de empresas, el contrato se considerará indefinido.

El límite temporal para su consideración como indefinido del párrafo anterior se pone en práctica cuando la formalización de los sucesivos contratos entran dentro de la legalidad, puesto que en el caso de que alguno de que los contratos sea fraudulento porque no reúne el requisito de la causalidad exigida<sup>30</sup>, el trabajador inmediatamente

---

<sup>29</sup> NICOLÁS BERNAD, J.A., *Fraude de Ley en la Contratación Temporal y su incidencia en el contrato de Trabajo para Obra o Servicio Determinado*, Editorial Aranzadi, 2009, pg. 171

<sup>30</sup> Un término utilizado que me parece acertado es el del “contagio de la cadena” cuando un contrato es fraudulento, utilizado en TSJ Galicia Sala de lo Social, sec. 1ª, de 12 de Enero del 2012 (RJ: 3376/2012)

adquirirá la condición de fijo<sup>31</sup>, excepto en el caso del trabajador indefinido no fijo de plantilla de la Administración Pública que se verá más adelante.

### 4.3 Fraude en la Administración Pública:

Cuando hablamos de fraude de ley en la Administración Pública, hablamos del que se da en el personal laboral al servicio de esta<sup>32</sup>.

El marco jurídico del personal laboral al servicio de la Administración Pública se rige por el artículo 7 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre de 2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Este artículo enuncia que dicho personal quedará regulado tanto por la legislación laboral como “*por los preceptos de este Estatuto*”. Es realmente aquí, donde comienzan los problemas a la hora de la extinción contractual<sup>33</sup>.

Al igual que en las relaciones laborales del sector privado, la falta de autonomía y sustantividad propias en el contrato para obra o servicio determinados es la causa principal, también, en la relación contractual con el sector público<sup>34</sup>. Sin embargo, sin dejar de lado esta falta de autonomía y sustantividad, conviene centrarse en un litigio también frecuente que se viene dando en la jurisprudencia con los Planes Extraordinarios de Empleo, especialmente destinados para la contratación de personal en los Servicios Públicos de Empleo por medio de financiación gubernamental. Digo conviene porque podría considerarse el mayor foco de fraude dentro del sector

---

<sup>31</sup> GARCÍA-ATANCE, J.M., «Contratación temporal en la Ley 35/2010», Francis Lefebvre *Actum Social* nº 52, Junio 2011, pg. 8

<sup>32</sup> Utilizo el término flagrante como objetivo de concienciación de masivo fraude en la Administración Pública a simple vista en la jurisprudencia y en palabras de Tomás Sala Franco: “contratación temporal irregular desgraciadamente frecuente en las Administraciones Públicas”. TOMÁS SALA FRANCO: “*La extinción de la relación laboral especial del personal de las Administraciones Públicas*”, *Actum Social* nº57, Noviembre 2011, pg. 3

<sup>33</sup> “estamos ante un sistema de fuentes complejo [...]siendo dudosa la frontera entre la publicación del derecho laboral del empleo público y la privatización del derecho funcional de dicho empleo” en BODAS MARTÍN, R., «La extinción del contrato de trabajo del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas. Especial referencia a los trabajadores indefinidos no fijos», Francis Lefebvre, *Actum Social* nº19, Septiembre 2008, pg. 3

<sup>34</sup> Ejemplos de sentencias: TSJ Cataluña Sala de lo Social, sec. 1ª, del 11 de Diciembre de 2007 (RJ: 417/2013), TSJ Asturias Sala de lo Social, sec. 1ª, del 26 de Junio de 2009 (RJ: 919/2009), TSJ Aragón Sala de lo Social, sec. 1ª, del 15 de Marzo del 2010 (RJ: 561/2010), TSJ Castilla y León (Burgos) Sala de lo Social, sec. 1ª, del 3 de diciembre del 2015 (RJ: 508/2015) entre muchas otras.

público, culpabilizando a mi juicio tanto al destinatario de la subvención como de la Administración.

Hay numerosas sentencias que han catalogado un contrato de obra o servicio en fraude de ley con la Administración a consecuencia de la financiación recibida del Plan Extraordinario de Empleo<sup>35</sup>. Sin embargo, merecen señalarse dos en concreto: La STS, Sala 4ª, de 30 de Junio de 2016 (RJ: 596/2016) y TS Sala 4ª, de 3 de Junio de 2014 (RJ 3577/2014).

Ambas sentencias tratan sobre el fraude en el Servicio Andaluz de Empleo (en adelante SAE). En ambas se nos presentan a unos trabajadores que han sido empleados mediante un contrato de obra o servicio sin autonomía ni sustantividad propias, es decir, realizando las mismas funciones que corresponderían a la actividad normal. El SAE alega que los sucesivos Reales Decretos 2/2008 de 20 de Junio de 2008, 2/2009 de 9 de Enero de 2009 y 13/2010 de 3 de Diciembre de 2010 que regulaban el Plan Extraordinario, indicaban con claridad tanto las funciones a desempeñar por el nuevo personal contratado como la modalidad contractual que se debía de establecer, siendo en este caso el contrato por obra o servicio determinado. Queda reflejado en la STS, Sala 4ª, de 30 de Junio de 2016, (RJ: 596/2016) que ninguna de estas dos exigencias aparecían en los Reales Decretos<sup>36</sup>. Estamos ante lo que se podría considerar una intención manifiesta de no querer cumplir las normas.

En realidad, lo que busca el SAE es una ley de cobertura –en este caso el contrato de obra o servicio- que le proporcione unas condiciones económicas más beneficiosas<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> A parte de las dos sentencias aportadas a continuación, también son de interés por la misma falta de autonomía y sustantividad en los trabajadores contratados por un Plan de Empleo las STS de 1 de Julio de 2014 (RJ: 2382/2014) del Servicio andaluz de Empleo y STS de 23 de Septiembre de 2014 (RJ: 233/2014) de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León. En ambas el despido termina siendo calificado como improcedente.

<sup>36</sup> Véase TS Sala 4ª, de 30 de Junio de 2016, (RJ: 596/2016): “No se prevé en modo alguno que la tarea de este colectivo de empleados consista en el desarrollo de unas actividades concretas específicas” y “La conclusión es que no estamos ante una obra o servicio en el sentido del art. 15.1.a) ET porque carece de sustantividad y autonomía precisas y además, la normativa legal expuesta ni siquiera pretende configurar tal plan como una obra o servicio”

<sup>37</sup> Me quiero referir a las condiciones económicas más beneficiosas en cuanto a días de salario recibidos por año trabajado en caso de indemnización por extinción, ya que si se aplicase el 52c) del ET, el despido sería catalogado como objetivo y conllevaría una indemnización de 20 días por año trabajado, mientras que si el despido es catalogado como extinción por obra o servicio al amparo del 49.1 c) del ET conllevaría de 8 a 12 días de salario según el año del inicio de la contratación –a partir del 31/12/2011: 8

como son la aplicación del 49.1 c) del ET para la extinción de la relación laboral, en vez de aplicar la extinción del 52 c) del ET para la contratación indefinida –siendo ésta la ley defraudada-. Argumentar que la razón por la que correspondería la aplicación del 52 c) del ET, en caso de que el contrato se hubiese concertado indefinido está basada en la consideración de que la extinción del contrato sería por causa inherente al trabajador, debido a que la finalización del contrato está sujeta a la extinción de la subvención o financiación por parte del Gobierno<sup>38</sup>, tal y como queda reflejado en el artículo 51.1 del ET al que remite el 52 c) del ET.

El fraude, anteriormente nombrado, corresponde al que se produjo después de la reforma laboral del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, puesto que previo a la reforma, el SAE utilizaba el contrato de obra o servicio como ley de cobertura para eludir la aplicación del artículo 52 e) del ET anterior, establecido por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo- que regía la extinción del contrato indefinido concertado con las Administraciones públicas para la ejecución de planes y programas públicos determinados en caso de insuficiencia presupuestaria<sup>39</sup>.

Por consiguiente, el SAE ha pasado de eludir el despido objetivo que conlleva una contratación indefinida tanto anterior a la reforma laboral –artículo 52 e) del ET anterior- como posterior a la misma –artículo 52 c) del actual ET.

Tal y como se aprecia en ambas sentencias, el SAE se ampara para justificar el contrato de obra o servicio en la cláusula adicional, por la cual condiciona la duración de este a la financiación regulada en los Reales Decretos 2/2008, 2/2009 y 13/2010. Este escudo es de carácter ilícito, nuevamente, puesto que una subvención no justificará por sí sola

---

días por año. A partir del 1/1/12: 9 días por año. A partir del 1/1/13: 10 días por año. A partir del 1/1/14: 11 días por año. A partir del 1/1/15: 12 días por año-

<sup>38</sup> He utilizado el término “Gobierno” vagamente para que sea más comprensible. Jurídicamente hablando, la subvención o financiación corre a cargo del presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal: RD 13/2010, art. 18: “La financiación de las medidas reguladas en los artículos 15 y 16 se realizará con cargo al presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal, para lo cual se habilitarán al efecto los créditos que sean necesarios”.

<sup>39</sup> Previamente a la reforma laboral del 2012, el artículo 52 e) del anterior ET incluía a las Administraciones Públicas como concertadoras de contratos indefinidos para la ejecución de planes y programas público subvencionados. En el ET actual, únicamente quedan como concertadoras las entidades sin ánimo de lucro.

un contrato de duración determinada<sup>40</sup>, sino que deberá conllevar a su vez una autonomía y sustantividad propias, requisito básico del artículo 15.1 a) del ET. Remarca que la extinción del contrato de obra si que puede tener como causa legal la finalización de la subvención, puesto que la desaparición de esta hace que desaparezca la causa que motiva su existencia<sup>41</sup>.

El resultado de este fraude de ley por parte de la doctrina del Tribunal Supremo es la determinación de una terminación contractual por despido y no por extinción, siendo además este improcedente, ya que no existe causa que determine la contratación temporal, sino el mero objetivo de contratación de personal para que realice las funciones habituales de todo trabajador indefinido.

A la hora de repartir responsabilidades, culparía tanto al Poder Legislativo como a la Administración Pública. Bien es cierto que la Administración –en este caso en concreto el Servicio Público de Empleo- ha sido el que realmente ha cumplido el fraude por acción. Sin embargo, el Gobierno, con su vaga descripción tanto de las tareas a realizar como por la modalidad contractual a llevar a cabo, ha generado realmente dudas de cómo se debería actuar. Además, resulta doblemente confusa la terminología de “Plan Extraordinario de Empleo”, puesto que las funciones a realizar no han tenido nada de extraordinarias, sino más bien idénticas a las de las habituales.

El otro requisito, básico, del 15.1 a) del ET es la duración incierta, aunque limitada en el tiempo. Es muy frecuente la prórroga contractual dentro de la Administración y, en mi opinión, resulta a simple vista un claro indicio de fraude. En el caso concreto la STS Sala 4ª, de 30 de Junio de 2016 (RJ: 596/2016), la trabajadora fue contratada desde el 1-4-2011 hasta el 31-12-2011, prorrogándole contrato esa misma fecha hasta el 31-12-2012. Sin embargo, en la STS Sala 4ª, de 3 de Junio de 2014 (RJ: 3577:2014), los trabajadores fueron objeto de hasta tres sucesivas prórrogas anuales. Estos ejemplos hacen evidenciar la consagración, como hecho normal en la Administración, de la figura del trabajador indefinido no fijo.

---

<sup>40</sup> NICOLÁS BERNAD, J.A., *Fraude ...vid. cit.*, pg. 171: “la subvención solo legitimará el contrato de obra, si la causa temporal de la labor subvencionada no es ilimitada en el tiempo, sino que se consume o se materializa con la financiación de la subvención”

<sup>41</sup> NICOLÁS BERNAD, J.A., *Fraude ...vid. cit.*, pg. 169

Esta figura, tan repetida ya, se vuelve a repetir en ambas sentencias. Trabajadores que realizan funciones de la actividad normal –a pesar de estar contratados bajo una modalidad de obra o servicio- y que realmente no disfrutaban de un contrato fijo puesto que ven abocados a continuas extinciones y prórrogas, temporalizando<sup>42</sup> una relación laboral de carácter indefinido.

Este modelo de trabajador<sup>43</sup> ha nacido de las irregularidades cometidas por la Administración en la contratación temporal. Cabe señalar que es un trabajador que no ha accedido al empleo público de manera convencional, ya que no ha seguido para ello el procedimiento legalmente establecido<sup>44</sup> y es aquí la razón de la precariedad laboral que entraña esta figura.

Un trabajador indefinido no fijo va a ser vulnerable a cualquier irregularidad o fraude de ley que se cometa, puesto que nunca podrá obtener la condición de indefinido –presunción iuris et iure del artículo 15 del ET- ya que no puede obtener la misma protección que un trabajador fijo que ha accedido por procedimiento legal como se ha remarcado en el párrafo anterior<sup>45</sup>. Esta modalidad contractual no lleva a otra desembocadura que a la de precariedad, como anteriormente se ha mencionado.

Un caso singular que ha surgido estos últimos años es el del fraude de la contratación del Profesorado Universitario Asociado. Este queda muy bien ejemplificado en la STS de 1 de junio de 2017 (RJ 2419/2017) y en la STS, Sala de lo Social de 22 de junio del 2017(RJ 2017/3830), donde se escenifica a Profesores Universitarios Asociados los cuales fueron contratados mediante sucesivos contratos temporales de carácter fraudulento, ya que estaban destinados a la realización de funciones propias de profesores contratados con carácter indefinido, desempeñando este todos los años las

---

<sup>42</sup> A mi parecer me parece un término correcto utilizado por NICOLÁS BERNAD, J.A en *Fraude ...vid. cit.*, pg. 171

<sup>43</sup> Fue en STS 7-10-96 la primera vez que se introdujo esta figura de trabajador indefinido no fijo en la jurisprudencia. Previamente se consideró despido improcedente con derecho a elegir entre la indemnización o la readmisión en STS 28-11-89, con despido improcedente pero sin posibilidad de elegir en STS 8-6-95 y contrato nulo debido a causa de fraude de ley en STS 19-1-93.

<sup>44</sup> SEOANE PESQUEIRA, F., «Criterios convergentes y discrepantes entre la jurisprudencia social y la contencioso-administrativa sobre el empleado público», Francis Lefebvre *Actum Social* nº 107, 2016, pg.10

<sup>45</sup> Conviene citar aquí las previsiones de igualdad de acceso al empleo público que quedan recogidas en los artículos 22.3 y 103 de la Constitución.

mismas tareas e impartiendo las mismas asignaturas. Los principios que rigen la contratación temporal en el Derecho de la Unión Europea y, más concretamente, en el Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que figura como Anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999 (LA LEY 7675/1999) (DOCE de 10 de julio de 1999), y más concretamente la cláusula 5 del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP que figura como Anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que establece:

"Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva (cláusula 5)

1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;

b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;

c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

a) se considerarán "sucesivos";

b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido".

La sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de marzo de 2014 , ha decidido, en síntesis, que los límites a la utilización sucesiva de contratos temporales que establece la cláusula reproducida del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, incorporado como Anexo de la Directiva 1999/70/CE , son incompatibles con el régimen del contrato laboral de profesor asociado previsto en el ordenamiento interno español, dado que este último permite que los contratos de profesores asociados de formación sin límite numérico ni temporal.

Hasta la Universidad ha llegado el problema del abuso de la contratación temporal.

La Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 11, admite la contratación de personal laboral por cuenta ajena en cualquiera de las modalidades

previstas en la legislación laboral. Por tanto, en principio, la Administración en su condición de empresario puede recurrir tanto a la contratación indefinida como a la contratación temporal. Ahora bien, lo que merece la pena destacar de la sentencia, siendo un tanto inusual en las relaciones laborales por cuenta ajena, es la posibilidad de realización de contratos temporales para atender a las necesidades permanentes, siempre que sea para la obtención de la práctica profesional del docente o la adecuada formación del mismo. En el caso de la sentencia citada, estos requisitos no se cumplían, por lo que la relación laboral era plenamente fraudulenta.

Después de haber relatado toda esta sucesión de irregularidades y conductas fraudulentas dentro de la Administración Pública, a título personal pienso que no se está cometiendo un fraude únicamente desde una mera perspectiva jurídica, sino también social. El empleo público, que debería considerarse el estandarte del empleo de calidad, se está alejando cada vez más de este a causa de, entre otras, la fraudulenta contratación del personal laboral al servicio de la Administración.

## **5 EL CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION**

### **5.1 El fraude en la causa de la circunstancia:**

El marco jurídico del contrato temporal eventual por circunstancias de la producción queda recogido tanto en el artículo 15.1 b) del ET como en el artículo 3 del RDCDD.

Como se ha mencionado anteriormente, el contrato eventual constituye objeto de confusión entre el contrato de obra o servicio determinado y el fijo-discontinuo. Aunque los tres tengan la temporalidad como denominador común, son acusadas sus diferencias. El contrato eventual se diferencia con respecto al contrato de obra en que el fraude no se produce por la causa, sino por la circunstancia, ya que a diferencia del contrato de obra que exige autonomía y sustantividad propias, el contrato eventual permite la atención a las mismas actividades de la actividad principal de la empresa, siempre que estas sean transitorias, provisionales y excepcionales.

Por otra parte, el contrato eventual se diferencia con respecto al fijo-discontinuo en la imprevisibilidad<sup>46</sup>. Mientras que el fijo-discontinuo responde a una necesidad intermitente o cíclica, es decir, que ya se sabe de antemano cuándo y cuánto se va a necesitar contratar, el contrato eventual se caracteriza continuamente por la incertidumbre, ya que está a merced de la coyuntura económica.

El fraude en el contrato eventual se hace notar en la jurisprudencia de dos principales formas: mediante la falta de especificación en el contrato de la circunstancia y de la atención de las necesidades permanentes de la empresa<sup>47</sup>.

La falta de especificación es sinónimo de fraude<sup>48</sup>, puesto que al empresario se le abre una posibilidad de eludir la contratación indefinida. Para evitar esta elusión, debe estar especificada la causa en el contrato, no siendo válida la mera y vaga referencia de “necesidades eventuales” que ya vienen expresadas en el marco legal<sup>49</sup>.

La atención de las necesidades permanentes es el hecho constitutivo de fraude más común. Esto en el contrato eventual se refiere a la contratación para el desempeño de tareas ya previsibles de que se vayan a necesitar cubrir, necesarias durante todo el año sin estar sujetas a una condición temporal. Si las necesidades son permanentes, la contratación ha de ser indefinida, ya sea continua o discontinua. Este es a mi juicio en principal punto de conflictividad, y es que no se sabe discernir entre lo que viene siendo una actividad usual dentro de la organización empresarial y la que no<sup>50</sup>. La actividad usual, ya sea periódica o no, es una actividad ya previsible que se sabe de

---

<sup>46</sup> BALLESTER PASTOR, I., «Avances y defectos en el control del uso fraudulento del contrato eventual por acumulación de tareas. El importante papel del juzgador y el panorama actual tras una incipiente, pero creciente, intervención del regulador convencional: los nuevos retos planteados», *Revista Doctrinal Aranzadi Social* num.16, 2004, pg. 4

<sup>47</sup> En conveniente aclarar aquí la diferencia entre mismas actividades de la actividad principal y actividades permanentes. El contrato eventual, al contrario que el de obra, permite realizar las mismas actividades principales. Lo que no permite es la realización de actividades permanentes, es decir, el cubrir actividades que ya se sepa que se vayan a dar durante cualquier época del año. En otras palabras, actividades que correspondan a un contrato indefinido.

<sup>48</sup> Como podemos apreciar en TS Sala 4ª, de 7 de Junio de 2011 (RJ: 4696/2011)

<sup>49</sup> BALLESTER PASTOR, I., «El contrato eventual por circunstancias de la producción: la necesaria formalización de la causa de la contratación, la naturaleza del contrato como sometido a término cierto y el esfuerzo jurisprudencial por controlar la extensión temporal de la duración máxima operada por vía convencional», *Revista Doctrinal Aranzadi Social* . BIB 1999\689, 2004.

<sup>50</sup> ALCÁNTARA Y COLÓN, J.M., «La utilización fraudulenta del contrato eventual por circunstancias de la producción. Referencia a una jurisprudencia que parecía incuestionada. La sentencia del Tribunal Supremo 4262/2014», *Revista de Información Laboral* num. 1/2016. 2016, p.142.

antemano que se va a celebrar, por lo tanto, toda formulación de contrato eventual será fraudulento, puesto que este responde ante necesidades inusuales, inesperadas.

En España, el sector de la hostelería y el de la industria agroalimentaria tienen un papel muy importante dentro del Producto Interior Bruto. Es precisamente por este motivo por el que aumenta exponencialmente aún más la contratación fraudulenta. Ambos sectores demandan unas necesidades cíclicas y, por ende, previsibles, siendo el fijo-discontinuo el modelo contractual idóneo. Sin embargo, en ambos sectores se ha hecho común la constatación de un contrato eventual.

Con arreglo al anterior párrafo, a mi juicio, hay dos maneras principales que son indicativas de fraude de ley: que

.- se suscriban sucesivos contratos eventuales durante varios años en los mismos periodos estacionales<sup>51</sup> con el mismo trabajador–puesto que se está eludiendo claramente la contratación fija-discontinua-, o

.- que se suscriban sucesivos contratos eventuales en los mismos periodos estacionales pero con distintos trabajadores.

Esta última práctica tiene más indicios de ser fraudulenta. El empresario es consciente, al formular sucesivos contratos en los mismos periodos estacionales, que la necesidad es cíclica. Sin embargo, para disimular este fraude, el cual es más flagrante siendo protagonizado por un mismo trabajador, opta por contratar a un trabajador distinto para realizar exactamente las mismas funciones, las cuales vienen siendo iguales puesto que la actividad es periódica.

Remarcar que la jurisprudencia viene delimitando la celebración de un contrato eventual, siempre que se den las condiciones de que haya un exceso anormal en las necesidades habituales de la empresa, no pudiendo ser atendidas por la plantilla actual y, que por su excepcionalidad, no sea razonable un aumento del personal fijo. El que

---

<sup>51</sup> En STSJ Comunidad Valenciana Sala de lo Social, sec. 1ª, de 28 de Septiembre de 2010 (RJ: 2645/2010) vemos como a la trabajadora con categoría profesional de cocinera, viene desempeñando desde 1998 sucesivos contratos eventuales durante el mismo cómputo de fechas, es decir, durante el verano. La sentencia proclama la naturaleza fija-discontinua de la relación laboral y no eventual.

no puedan ser atendidas por la plantilla habitual significa la desproporcionalidad entre el personal del que se dispone con respecto al volumen de trabajo que hay que realizar. Esta desproporcionalidad también puede darse cuando el volumen de trabajo es el habitual dentro de la empresa, es decir, no hay ningún exceso de trabajo por hacer pero no puede afrontarse porque parte de los trabajadores se encuentran ausentes por determinadas causas<sup>52</sup>. Esta referencia jurisprudencial muestra, que siempre se va a tener que cumplir una doble condición, siendo ambas imprescindibles para contratar eventualmente, de lo contrario, se estaría incurriendo en fraude de ley.

En mi opinión, es también de vital importancia a la hora de detectar un contrato eventual fraudulento el observar la lejanía de fechas desde que se inicia la relación laboral hasta que se realiza la circunstancia detallada. Un contrato eventual formalizado con una fecha muy anterior al inicio de la circunstancia denota que esta no tiene un carácter imprevisible, puesto que ya se prevé que va a suceder, y esto constituye una actividad permanente. Lo normal es que el inicio de la relación laboral sea inmediatamente anterior al inicio de las circunstancias, puesto que esto demuestra el carácter no previsible y, por ende, urgente. Ejemplos de esto los podemos ver en la STS, Sala 4ª, de 9 de Marzo de 2010 (RJ: 1811/2010) ó en la STS Sala 4ª, de 22 de Febrero de 2011 (RJ: 1277/2011)<sup>53</sup>, calificando el Tribunal Supremo esta conducta fraudulenta como una previsión empresarial de actividad permanente.

También es importante la observación de las fechas de inicio y fin de contrato en sectores como la hostelería o la industria agroalimentaria anteriormente nombrados, que puedan responder a causas estacionales. Por lo tanto, todo lo que no sea

---

<sup>52</sup> Véase STS de 7 de Diciembre de 2011 (RJ 8976/2011)

<sup>53</sup> En STS Sala 4ª, de 9 de Marzo de 2010 (RJ: 1811/2010) se puede apreciar como el trabajador empezó su actividad laboral como conductor mecánico el 16/01/07, pero dándose en verano del mismo año la ampliación de la línea. En STS, Sala 4ª, de 22 de Febrero de 2011 (RJ: 1822/2011) se ve como los trabajadores del INE comenzaron su relación laboral en 15/01/09, realizando las entrevistas por las que realmente fueron contratados el segundo trimestre del año.

Otro ejemplo aparece en STSJ Galicia Sala de lo Social, sec. 1ª, de 15 de Octubre de 2010 (RJ: 4449/2010) en el que el trabajador fue contratado en el sector de la hostelería para cubrir la Semana Santa con un contrato de tres meses. Es obvio que la Semana Santa no dura tal periodo de tiempo, por lo que se incurre nuevamente en fraude.

concretar un contrato dentro del periodo estacional frecuente es, a mi juicio, una clara alarma o indicativo de fraude<sup>54</sup>.

## **5.2 La conflictividad del contrato de trabajo eventual: vacaciones y administración pública**

Otro tipo de fraude común en la jurisprudencia es la formulación de contratos eventuales para suplir las necesidades de falta de personal que sufren las empresas durante el periodo vacacional –o bajas y permisos, aunque la causa de vacaciones es la principal-.

Como norma general, la jurisprudencia ha señalado como fraude la formulación de contratos eventuales en la empresa privada. Se entiende que un déficit en el personal es una circunstancia interna de la empresa<sup>55</sup>, no pudiéndose considerarse objetiva para la eventualidad, puesto que la falta de trabajadores por vacaciones ya supone una contingencia conocida de antemano por la empresa a la que se debe de enfrentar a nivel organizativo. No obstante, se han dado excepciones en las que en la empresa privada se ha permitido utilizar esta modalidad de contratación, ya que en tal caso se requiere una identificación particular de los trabajadores que en el periodo vacacional son sustituidos, y no una referencia genérica a la sustitución de trabajadores en periodo vacacional, y la acreditación de la causa justificativa<sup>56</sup>. Aclarar que para el establecimiento de una contratación eventual, debe quedar la causa o circunstancia plenamente identificada, no siendo válida la mera referencia de causa vacacional de los trabajadores de la plantilla<sup>57</sup>.

En cuanto a la empresa pública, la jurisprudencia ha venido aceptando la contratación eventual en caso de concurrencia de tiempo vacacional de los trabajadores, ya que la manera de acceder mediante concurso a un puesto de trabajo se considera un proceso

---

<sup>54</sup> En TSJ Andalucía (Sevilla) Sala de lo Social, sec. 1ª, de 21 de Septiembre de 2010 (RJ: 2494/2010) el trabajador de sector de hostelería comenzó a prestar sus servicios en 01/09/08, es decir justo después del verano. El contrato se estimó fraudulento, al eludir la contratación indefinida.

<sup>55</sup> STS Sala 4ª, de 9 de Diciembre de 2013 (RJ: 6544/2013).

<sup>56</sup> STS Sala 4ª de 12 de Junio de 2012 (RJ: 4879/2012)

<sup>57</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V., «Contratación adecuada para afrontar vacaciones de la plantilla», *Revista Doctrinal Aranzadi Socia,l* num.4, Editorial Aranzadi.,2013, pg.5

lento, siendo imposible de llevarse a cabo por la necesidad inmediata por parte de la empresa en cubrirlo. La STS Sala 4ª, de 7 de Diciembre de 2012 (RJ: 8838/2011) así lo expresa: *“y esta especial situación se puede dar sobre todo en el ámbito de las Administraciones públicas, en las que los nombramientos de las personas que han de ocupar los puestos disponibles tienen que efectuarse siguiendo el procedimiento legal prescrito y con exacto cumplimiento de las disposiciones y exigencias ordenadas por la ley, por lo que siempre transcurre un determinado lapso temporal, que en ocasiones puede ser muy dilatado”*

No obstante, como en esta misma sentencia se puede apreciar, el contrato eventual que se le realizó a este trabajador no fue el idóneo, ya que únicamente se producía la ausencia de un trabajador en la plantilla, por lo que no puede justificar esta una acumulación de tareas, siendo la idoneidad la interinidad. Se concluye, con esto, que es necesaria que la acumulación afecte a varios trabajadores.

A mi modo de ver, la contratación eventual en periodo vacacional en la empresa privada no debería permitirse. Ya que el empresario conoce de antemano la necesidad de mano de obra durante el periodo vacacional y esta necesidad es además reiterada, puesto que se da lugar en las mismas fechas, reúne las notas de previsibilidad y ciclicidad del contrato fijo-discontinuo, siendo este el más acorde<sup>58</sup>.

---

<sup>58</sup> Aquí coincido plenamente con BALLESTER PASTOR, I. :”El contrato eventual por circunstancias de la producción: la necesaria formalización de la causa de la contratación, la naturaleza del contrato como sometido a término cierto y el esfuerzo jurisprudencial por controlar la extensión temporal de la duración máxima operada por vía convencional”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social* vol. I párrafo. 13. BIB 1999\689, 2004, p. 57: *“Debería ser la norma que el personal que se contratara durante estos períodos tuviera, desde el inicio de su contratación, el carácter de fijo discontinuo pues se trata de una medida habitual que obedece a una necesidad que va a reiterarse: se produce el carácter cíclico de la necesidad y una expectativa real de la contratación cada cierto tiempo durante un número exacto de meses al año”*

## 6 EL CONTRATO DE INTERINIDAD

El contrato de interinidad se rige por el artículo 15 ET y el art. 4º del RDCDD:

- .- para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo (interinidad por sustitución) y,
- .- para cubrir temporalmente un puesto de trabajo vacante durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva (interinidad por cobertura de vacante).

En el caso del supuesto del contrato de interinidad por sustitución, la ausencia al trabajo podrá producirse por una serie de causas<sup>59</sup> y no se admitirá en los casos de fuerza mayor, causas económicas y tecnológicas, cierre legal de la empresa y huelga legal. Es de vital importancia remarcar que dicha modalidad tiene como causa legal de extinción la reincorporación del sustituido, o la desaparición de su derecho a la reserva del puesto de trabajo; y, por ello, establecer como causa de extinción la simple modificación de la causa de la necesidad y no la desaparición de la necesidad, es absolutamente contrario al artículo 15 del ET<sup>60</sup>.

Poniendo ahora el punto de mira en la jurisprudencia, hay que constatar en primer lugar, que: no se considera fraude de ley ni irregularidad sustancial en el contrato de interinidad cuando este haya sido sustituido erróneamente por otro contrato de duración determinada<sup>61</sup>. Ejemplos de ello pueden ser la STSJ de Madrid, Sala de lo Social, sec. 6ª, 20-4-2015 *“si bien el contrato eventual es el más idóneo para atender a la necesidad de trabajo por acumulación de tareas..., no por ello ha de entenderse que*

---

<sup>59</sup> Mutuo acuerdo de las partes, causas válidamente consignadas en el contrato, incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, adopción y acogimiento de menores, excedencia por cuidado de hijos, ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, excedencia forzosa, descansos, permisos, vacaciones, si así está previsto en el convenio colectivo de aplicación, seguridad de las víctimas de violencia de género.

<sup>60</sup> MARÍN CORREA, J.M., «Extinción injustificada del contrato de Interinidad», Ref. 673, tomo 2, Editorial LA LEY, 2007, p. 2210.

<sup>61</sup> Es el caso de la STSJ Madrid Sala de lo Social, sec. 6ª, de 20 de Abril de 2015 (RJ: 267/2015) donde el contrato eventual era el más idóneo que el de interinidad formalizado.

*la utilización del contrato de interinidad implique una irregularidad sustancial o un fraude de ley en la contratación temporal”.*

De igual manera, tampoco se considera fraude cuando se ha producido una mera transgresión en la forma: *“la irregularidad formal en la determinación de la causa de temporalidad no convierte al contrato en fraudulento”*, según la STSJ Cataluña, Sala de lo Social, sec. 1ª, de 24 de Febrero de 2016 (RJ: 1819/2016)<sup>62</sup>. Donde realmente se focaliza el fraude en los contratos de interinidad, según los Tribunales, es en la no realización de las tareas desempeñadas por los trabajadores sustituidos por parte del trabajador interino sin que exista una movilidad funcional dentro de la organización que haga necesario el prestar unas funciones distintas<sup>63</sup>. Es decir, que el contrato de interinidad por sustitución en la mayoría de los casos sustituye a un trabajador por las causas legalmente establecidas (IT, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, etc) pero no llega a realizar en la mayoría de los casos el puesto encomendado al trabajador sustituido.

En el caso del contrato de interinidad para cubrir un puesto vacante, el perfil de fraudulento se encuentra en la continuación del trabajador en el desempeño de las funciones de la vacante cuando el nuevo trabajador contratado o que haya superado las pruebas de selección la oferta pública de empleo<sup>64</sup> ya está trabajando en la empresa. En otras palabras, que se está utilizando una modalidad contractual (contrato de interinidad en este caso) como cobertura para ocultar la verdadera naturaleza indefinida del contrato, ya que el trabajador termina desempeñando las mismas funciones que un trabajador habitual durante un periodo de tiempo sin fecha de extinción pronosticada ni planeada. Es de vital importancia, a mi juicio, recalcar que un contrato de interinidad por sustitución de vacante con una duración prolongada<sup>65</sup> hace saltar todas las alarmas en lo referido a que se esté produciendo una actuación fraudulenta, puesto que el empresario o la Administración Pública mediante concurso

---

<sup>62</sup> Se ha puesto esta sentencia como ejemplo pues es la utilizada para el estudio de este trabajo, pero pueden ser otros ejemplos de igual validez los siguientes: STS Sala 4ª de 12 de junio de 1998, y sentencias de esta Sala de 25 de septiembre de 1996 y 6 de noviembre de 1996.

<sup>63</sup> Véase STJ Cataluña Sala de lo Social, sec. 1ª, de 24 de Febrero de 2016 (RJ: 1819/2016), STJ Madrid Sala de lo Social, sec. 5ª, de 29 de Febrero de 2016 (RJ: 135/2016) en donde la trabajadora llegó a desempeñar más de 7 años de desempeño profesional, alejándose esto de la naturaleza de duración determinada en el tiempo.

<sup>64</sup> Véase STS Sala 4ª, del 1 de Julio de 2015 (RJ: 3817/2015), TSJ Galicia Sala de lo Social, sec. 1ª, de 22 de Septiembre de 2016 (RJ: 5163/2016)

<sup>65</sup> En mi opinión considero una duración superior a 1 año como situación anómala que hace sospechar.

pondrá todos los medios y los intentará poner en el menor tiempo posible, ya que es indudable la necesidad urgente de cubrir un puesto que ha quedado vacío en a organización. Por el contrario, no levantaría tantas sospechas la duración prolongada del contrato de interinidad por sustitución, ya que este cubre situaciones que pueden alargarse en gran medida en el tiempo, como por ejemplo serían los casos de Incapacidad Temporal, excedencia por cuidado de hijos o ejercicio de cargos públicos.

En el caso de los contratos de interinidad celebrados por las Administraciones Públicas, el método de estas para cubrir los puestos vacantes será la Oferta Pública de Empleo. Esta es la principal diferencia con respecto a la empresa privada, el proceso de selección, el cual requerirá un tiempo mayor, que conlleva unas fases selectivas.

Siguiendo la teoría de Ramos Moragues<sup>66</sup>, lo cierto es que en el ámbito público el debate sobre si se trata de una irregularidad formal o si estamos ante un contrato celebrado en fraude de Ley, es irrelevante desde el momento en que las consecuencias para el trabajador son idénticas. Es decir, así como cuando un trabajador por cuenta ajena es despedido improcedentemente a causa de la celebración de su contrato en fraude de ley, obteniendo una indemnización de 33 días de salario por año trabajado, el trabajador con condición de indefinido no fijo por el contrario, no recibe ninguna indemnización por despido cuando extingue su relación laboral fraudulenta.

## **7 LAS ACCIONES CONTRA EL FRAUDE DE LEY EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL**

Cuando hablamos de acciones contra el fraude nos referimos a tres supuestos de responsabilidad: administrativas, laborales y penales.

En el caso de que se adopten acciones administrativas, estas se podrán materializar mediante acciones sancionadoras o acciones de reintegro de subvenciones. Las primeras son las llevadas a cabo por la Autoridad Laboral. Dichas acciones podrán iniciarse o bien de oficio o a instancia del interesado mediante denuncia cuando

---

<sup>66</sup> RAMOS MORAGUES, F., *La Contratación Laboral en las Administraciones Públicas*, Edición nº 1, Editorial LA LEY, Madrid, 2011, p. 37

considere que se hayan vulnerado sus derechos. Recibida la denuncia, se realizará por parte de la Inspección de Trabajo la investigación y comprobación de si realmente se está dando un incumplimiento en la legislación laboral, procediendo en caso afirmativo al levantamiento de actas de infracción. Como se ha indicado en la introducción, el número de actuaciones inspectoras y de conversiones de contratos en lo referido a la contratación temporal fraudulenta ha aumentado en los últimos años y se sigue haciendo en la actualidad. Es por ello que desde la Inspección de Trabajo se han puesto distintos programas en funcionamiento para combatirlo. En 2013, se llevó a cabo el Programa Integrado de Objetivos, el cual posee la persecución del uso fraudulento o abusivo de las modalidades de contratación temporal como uno de los principales fines a alcanzar<sup>67</sup>, dentro del conjunto de competencias materiales de la Administración General del Estado. En 2014 se puso en práctica dicho programa pero esta vez dentro del ámbito de las prioridades de actuación en las Comunidades Autónomas<sup>68</sup>. En 2015, la concienciación alcanzó una concienciación mayor, siendo incluido tanto en las prioridades de actuación de las CCAA como dentro de los programas de los planes y programas de alcance general<sup>69</sup>.

En el caso de que se optase por la acción de reintegro de subvenciones, el empresario tendrá la obligación de devolver las cantidades aportadas en concepto de subvenciones o ayudas debido a las infracciones cometidas (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en su art.46.3).

Dentro del marco de las acciones judiciales laborales, podrán darse las acciones individuales, colectivas y de reintegro de prestaciones de desempleo. En el supuesto de las acciones individuales, estas se podrán materializar mediante acciones de fijeza y acciones de despido, denuncias ambas ante el empresario durante la vigencia del contrato y una vez finalizado el mismo respectivamente.

En el caso de las de las acciones colectivas, el conflicto colectivo no podrá ser el medio de petición de conversión de contratos temporales en indefinidos por presunción de fraude de ley, sino que se tendrá que llevar a cabo mediante el examen individualizado de cada uno de los contratos para determinar si este se ha llegado a producir (Ley

---

<sup>67</sup> Informe Anual de la Inspección de Trabajo del 2013 pg.55

<sup>68</sup> Informe Anual de la Inspección de Trabajo del 2014 pg.59

<sup>69</sup> Informe Anual de la Inspección de Trabajo del 2015 pg.62

36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.art.153), siguiendo las normas del proceso ordinario<sup>70</sup>.

En el supuesto de las acciones de reintegro de prestaciones de desempleo, el trabajador podrá instar ante el Servicio Público de Empleo la responsabilidad de pago del empresario del subsidio por desempleo en el caso de que este estimase que las contrataciones temporales sucesivas con la misma empresa hayan incurrido en fraude como consecuencia del abuso del empleador.

Por último, las acciones penales, a mi juicio las más perjudiciales para el empresario, tendrán como objetivo el perseguir el engaño o abuso de situación de necesidad, llegando a desembocar en penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses (CP art.311.1º). No obstante indicar que este último caso es con diferencia el que menos se llega a plantear.

## 8 CONCLUSIONES

**PRIMERA:** La doctrina de los Tribunales considera el fraude de ley como las meras irregularidades contractuales. Hay por ello que acudir a la definición del CC que promulga la naturaleza de este. La transgresión es el simple incumplimiento de las reglas del juego, el no llevar a cabo lo que indica el articulado legal, mientras que el fraude conlleva tres elementos diferenciadores: una ley de cobertura (la contratación temporal), una ley defraudada (la contratación indefinida) y un resultado jurídico que es contrario a la ley.

**SEGUNDA:** En el contrato de obra o servicio determinado, el requisito fundamental, para no incurrir en fraude, es el respeto a la autonomía y sustantividad propias, es decir, que la tarea o tareas desempeñadas por el trabajador contratado bajo la modalidad de la que hablamos, van a ser distintas a la actividad principal de la empresa o, que siendo similares a esta, puedan distinguirse de las tareas enfocadas

---

<sup>70</sup> STSJ de Aragón, Sala de lo Social, de 22 de Septiembre del 2017, Id Cendoj: 50297340012017100542. Señala la inadecuación de procedimiento.

para la consecución de esta actividad principal. Desgraciadamente no se cumple el principio en la actualidad.

Además, es importante tomar en consideración que el inicio del fraude de ley en dicha modalidad contractual comienza en numerosas ocasiones por la indefinición de las tareas a llevar a cabo en los Convenios Colectivos Estatales o de ámbito inferior. La vaga descripción infunde al error de elección de dicha modalidad. También se da la situación en la que en el Convenio describe las funciones a realizar, pero sin desmarcarse de la actividad principal, como es el caso descrito por la STS. Sala de lo Social, de 4 de octubre de 2017.

**TERCERA:** En los contratos eventuales se produce el fraude, según las sentencias de los tribunales del orden social, mediante la falta de especificación en el contrato de la circunstancia y de la atención de las necesidades permanentes de la empresa. Hay que destacar dos “síntomas de fraude de ley”: la suscripción de sucesivos contratos eventuales durante varios años en los mismos periodos estacionales y la formalización de sucesivos contratos eventuales en los mismos periodos estacionales, pero con distintos trabajadores. Es de vital importancia a la hora de detectar un contrato eventual fraudulento el observar el recorrido histórico en que se inicia la relación laboral hasta que se cumple la causa del contrato.

**CUARTA:** En los contratos de interinidad hay que distinguir dos tipos principales de fraude: por sustitución y por cobertura de vacante. Ambos se utilizan en numerosas ocasiones al margen de la legalidad. En el caso del contrato de interinidad por sustitución, el fraude más común consiste no realización de las tareas desempeñadas por los trabajadores sustituidos por parte del trabajador interino sin que exista una movilidad funcional dentro de la organización que haga necesario el celebrar unas funciones distintas. Por el contrario, en el caso del contrato de interinidad por cobertura de vacante, el fraude más frecuente se da en este caso dentro de la Administración Pública, consistente en la continuación del trabajador en el desempeño de las funciones de la vacante una vez que el nuevo trabajador ya se encuentra trabajando dentro de la organización.

**QUINTA:** Un gran porcentaje del fraude de ley se concentra dentro de la Administración Pública. Los tres tipos contractuales analizados son erróneamente utilizados en muchas ocasiones por ésta. Esto dista en gran medida del empleo de calidad que buscan alcanzar los organismos públicos. Ciertamente es una incoherencia el espíritu de ofrecer un empleo digno mientras se incurre en fraude. Añadir que el trabajador no se beneficiará de las consecuencias de la declaración de improcedencia del despido por fraude de ley, ya que este será despedido sin indemnización o se le hará indefinido no fijo de plantilla.

**SEXTA:** Como medios para combatir la contratación fraudulenta hay que señalar tres tipos de responsabilidades: administrativas, laborales y penales. Las dos primeras son las que más frecuente se ponen en práctica, pero desgraciadamente no con la suficiente frecuencia. Las acciones administrativas llevadas a cabo por la Inspección de Trabajo mediante acciones sancionadoras tienen que jugar en el futuro un papel clave en la lucha contra el fraude. Es cierto que los Informes Anuales de la ITSS toman cada año una mayor conciencia del fraude de ley en la contratación temporal, pero es necesario intensificar en mayor medida su acción sancionadora debido a su creciente afloración. Incrementar las actuaciones de oficio por parte de la Autoridad Laboral es clave, ya que los propios trabajadores son en muchas ocasiones reacios a emprender acciones judiciales frente a la vulneración de sus derechos laborales por temor a posibles represalias por parte del empresario.

## BIBLIOGRAFÍA

-ALCÁNTARA Y COLÓN, J.M., «La utilización fraudulenta del contrato eventual por circunstancias de la producción. Referencia a una jurisprudencia que parecía incuestionada. La sentencia del tribunal supremo 4262/2014», *Revista de Información Laboral num. 1/2016*. BIB 2016\31, 2016.

-ARASTEY SAHÚN, M.L., «Reformas relativas a la contratación laboral: el nuevo régimen de la contratación temporal y, en particular, el límite del contrato para obra o servicio determinado y cambios en el encadenamiento de contratos. El contrato para el fomento de la contratación indefinida», Francis Lefebvre, *Actum Social* nº 47, Enero 2011.

-ASENJO PINILLA, J.L. y EGÜARAS MENDIRI, F., «El fraude de ley en el contrato para el fomento de la contratación indefinida», *Actualidad Laboral*, Ref. XXXVIII, tomo 3, Editorial LA LEY, 1998.

-BALLESTER PASTOR, I., «Avances y defectos en el control del uso fraudulento del contrato eventual por acumulación de tareas. El importante papel del juzgador y el panorama actual tras una incipiente, pero creciente, intervención del regulador convencional: los nuevos retos planteados», *Revista Doctrinal Aranzadi Social num.16/2004 parte Estudio*, 2004.

-BALLESTER PASTOR, I., «El contrato eventual por circunstancias de la producción: la necesaria formalización de la causa de la contratación, la naturaleza del contrato como sometido a término cierto y el esfuerzo jurisprudencial por controlar la extensión temporal de la duración máxima operada por vía convencional», *Revista Doctrinal Aranzadi Social* vol. I paraf. 13. BIB 1999\689, 2004.

-BANACLOCHE PÉREZ, J., «Fraude de Ley», *Impuestos*, Nº 21, Sección Editorial, Quincena del 1 al 15 Nov., Año XXV, Ref. D-622, tomo II, Editorial Wolters Kluwer, 2009.

-BODAS MARTÍN, R., «La extinción del contrato de trabajo del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas. Especial referencia a los trabajadores indefinidos no fijos», Francis Lefebvre, *Actum Social* nº19, Septiembre 2008.

-CONDE RUIZ, I., "Contrato único para la igualdad de oportunidades y la productividad», Francis Lefebvre, *Actum Social* nº 107, 2016.

-ESCUDERO RODRÍGUEZ R., «La aplicación de la Reforma Laboral de 2012 o el anunciado requiem por la flexiseguridad» Francis Lefebvre, Año 29, tomo 1, Diciembre 2013.

-GARCÍA-ATANCE, J.M., «Contratación temporal en la Ley 35/2010», Francis Lefebvre *Actum Social* nº 52. Junio 2011.

-MARÍN CORREA, J.M., «Extinción injustificada del contrato de Interinidad», Ref. 673, tomo 2, Editorial LA LEY, 2007.

-NICOLÁS BERNAD, J.A., *Fraude de Ley en la Contratación Temporal y su incidencia en el contrato de Trabajo para Obra o Servicio Determinado*, Editorial Aranzadi, 2009.

-NICOLÁS BERNAD, J.A., «Más de una década de cambios en la sucesión de contratos temporales: de la estabilidad en el empleo a la flexibilidad (2001-2012)», Marzo, Año 29, tomo 1, Editorial Wolters Kluwer, 2013.

-RAMOS MORAGUES, F., «La Contratación Laboral en las Administraciones Públicas», Edición nº 1, Editorial LA LEY, Madrid, 2011.

-SEMPERE NAVARRO, A.V., «Contratación adecuada para afrontar vacaciones de la plantilla», *Revista Doctrinal Aranzadi Social* num.4/2013 parte Tribuna, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, 2013.

-SEOANE PESQUEIRA, F., «Criterios convergentes y discrepantes entre la jurisprudencia social y la contencioso-administrativa sobre el empleado público», Francis Lefebvre *Actum Social* nº 107, 2016.