

Dossier jurídico
Derecho Laboral

Concatenación de contratos de trabajo temporales



tirant
PRIME

Concatenación de contratos de trabajo temporales

Gloria Solana

Mónica García Abad

Autoras

INTRODUCCIÓN.-

El **contrato de trabajo** es el instrumento jurídico mediante el cual una persona física - el trabajador- se compromete voluntariamente a prestar sus servicios, por cuenta y bajo el poder de dirección y organización de otra persona física o jurídica - el empresario- a cambio de percibir una retribución. Además de constituir la relación laboral, el contrato regula las condiciones de trabajo y concreta las normas aplicables de la relación jurídica en cuestión.

El **contrato de duración determinada** (también conocido como contrato de trabajo temporal) **se caracteriza por tener por objeto el establecimiento de una relación laboral entre la empresa y el trabajador de duración limitada en el tiempo**. Con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, los contratos temporales quedan afectos por varios cambios:

- Pasan a denominarse **contratos de duración determinada**.
- Desaparece el contrato por obra y servicio determinado.
- El **contrato de interinidad** cambia su denominación a **contrato de sustitución**.
- Las modalidades de trabajo de duración determinada quedan configuradas por:
 - Contrato por circunstancias de la producción.
 - Contrato de sustitución.

- Se limita así el catálogo de situaciones en que resulta aplicable esta modalidad, en favor de otras opciones, como el contrato fijo discontinuo.

Tipos de contrato de duración determinada.-

A.- Contrato por las circunstancias de la producción

- **Modalidades:** La ley prevé dos modalidades de contratos temporales por circunstancias de la producción:
 - Para atender a incrementos de la producción ocasionales e imprevisibles y a oscilaciones que, aun siendo de la actividad normal, generen un desajuste entre el empleo disponible y el que se necesita.
 - Para cubrir situaciones ocasionales y previsibles de duración reducida y limitada.
 - **El trabajo fijo discontinuo se diferencia de esta modalidad en que no es ocasional, sino permanente en su repetición cada cierto tiempo.** En este sentido, el Tribunal Supremo señala *"cuando con independencia de la continuidad de la actividad de la empresa se produce una necesidad de carácter intermitente o cíclica, es decir, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de cierta homogeneidad, **existe un contrato de fijo de carácter discontinuo; mientras que en el contrato eventual, la necesidad extraordinaria de trabajo es esporádica e imprevisible, quedando al margen de cualquier secuencia temporal"** (STS de 24 de octubre de 2012).*
- **Duración:**
 - La primera modalidad de contrato por circunstancias de la producción tiene una **duración máxima de seis meses ampliables a doce meses por la negociación colectiva sectorial estatutaria.**
 - La segunda modalidad contractual tiene una **duración máxima de noventa días en el año natural**, que no podrán ser consecutivos, aunque no se establecen límites al número de trabajadores necesarios para atender a las actividades previstas dentro de esos días.

B.- Contrato de sustitución

- **Objeto y duración del contrato:**

- Sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.
 - La duración del contrato será la del tiempo durante el cual subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva del puesto de trabajo y hasta tanto no se reincorpore efectivamente o, en caso de no reincorporación, hasta el vencimiento de este último plazo o hasta que se produzca la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
- Cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.
 - La duración será la del tiempo que dure este proceso, sin que pueda ser superior a tres meses. **No podrá celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.**

Concatenación de contratos temporales.

La **concatenación de contratos temporales** es la **sucesión continuada o reiterada de dos o más contratos de trabajo de duración determinada** celebrados entre un mismo empleador y un mismo trabajador, ya sea para el mismo puesto o para funciones similares, sin llegar a convertirlo en un contrato indefinido habiendo superado los límites legales establecidos.

Límites temporales a la contratación.

Los límites legales para el encadenamiento de contratos temporales se encuentran regulado principalmente en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15 apartado 5.

Un trabajador adquirirá la condición de fijo si, en un periodo de 24 meses, ha estado contratado durante más de 18 meses, de forma continuada o no, con dos o más contratos temporales, para el mismo puesto o puesto similar, dentro de una misma empresa o grupo de empresas.

I. Anterior a la reforma introducida por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre

Los contratos suscritos con anterioridad a la reforma introducida por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, como dispone en su Disposición Transitoria quinta, se regirán por los límites temporales establecidos en el antiguo art. 15. 5 ET.

La norma, en este caso, únicamente introducía un límite subjetivo por el que los trabajadores que, en un periodo de 30 meses, hubieran estado contratados por un tiempo superior a 24 meses, debían adquirir la condición de fijos. Además en dicho precepto quedaban recogidos los supuestos y características que podía tener la relación laboral o los contratos.

- De forma continuada o interrumpida
- Para el mismo o diferente puesto de trabajo
- Con la misma empresa o grupos de empresas

Por lo que respecta a la situación contractual, en cuanto a que ésta debe de ser con dos o más contratos temporales hay que tener en cuenta diversas consideraciones. En primer lugar que de los mismos quedan excluidos los contratos formativos, de relevo o de interinidad. Por otro lado, hay que tener en cuenta que los trabajadores pueden ser contratados directamente por el empleador o a través de una ETT, pudiendo ser para el mismo o diferente puesto de trabajo y con la misma empresa o grupo de empresas.

II. Posterior a la reforma introducida por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre

Con la entrada en vigor de la mencionada reforma se modifica el límite subjetivo y además se introduce un nuevo límite objetivo para que los trabajadores adquieran la condición de fijos tras la concatenación de trabajos temporales.

Supuesto subjetivo: Esta limitación obedece a las mismas premisas que con anterioridad a la reforma, la modificación radica en el tiempo de referencia y la duración de la relación laboral. Así, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, los trabajadores que en un periodo de referencia de 24 meses encadenen contratos temporales por un tiempo superior a 18 meses adquirirán la condición de fijos.

En cuanto a la situación contractual se mantienen las mismas características que con anterioridad a la reforma, no obstante se excluyen de ellas los contratos formativos, de relevo y de sustitución.

Supuesto objetivo: En este caso el art. 15. 5 ET no pone el foco, únicamente, en la figura del trabajador. Introduce un límite objetivo

consistente en fijar un término temporal para el puesto de trabajo, en el caso de que el mismo haya sido ocupado por una persona mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados por ETTs, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses, adquiriendo la condición de fija.

Fraude de Ley en el ámbito privado. Causas y consecuencias

Una vez establecidos los límites temporales tanto de los contratos de duración determinada como de la concatenación de los mismos, habrá que estar a lo dispuesto en el art. 15.4 ET respecto al incumplimiento de dichas limitaciones.

Así, el citado precepto, establece que en el caso de que el trabajador haya sido contratado contraviniendo lo establecido para la contratación temporal adquirirán el carácter de fijo. Esta es la consecuencia directa de que se sucedan contratos temporales en fraude de ley.

No obstante, acudiremos al art. 6.4 CC para obtener la definición de fraude de ley, por el que se establece que *“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.”*

Extrapolando al ámbito laboral y de una forma más genérica, el fraude de ley consistirá en la utilización de la ley para la consecución de un resultado contrario al que la propia ley pretende.

Éste puede producirse por diversas causas, entendiéndolo como aquella actividad llevada a cabo por el empleador que pretende eludir las limitaciones establecidas en los contratos de duración determinada por la normativa laboral. Es la jurisprudencia, esencialmente la que analiza la casuística para estos supuestos, pero esencialmente son dos causas las que aquí interesan.

- Uso reiterado de contratos temporales para cubrir puestos de trabajo cuya necesidad es, en realidad, de carácter permanente. Es aquí donde se produce la concatenación de contratos temporales que buscan cubrir un puesto de trabajo permanente. Con la reforma del 2021 se introdujo un límite objetivo en aras de impedir que se perpetuara este tipo de prácticas.
- Superación del límite temporal del contrato de duración determinada. El trabajador continuará prestando sus servicios una vez finalizado el tiempo máximo previsto por la normativa

laboral sin que haya reconocimiento de la fijeza ni cambio contractual.

Adquisición de la condición de fijo o indefinido

Como se viene advirtiendo, la consecuencia del incumplimiento de los límites temporales, incurriendo en fraude de ley, es la adquisición por parte del trabajador de la condición de fijo. Existen varias posibilidades para reclamar dicha condición, que va a depender de si la relación laboral se mantiene en el momento de la pretensión o la misma ha concluido.

Para el caso en el que el trabajador continúe prestando sus servicios en el puesto de trabajo o para la empresa, que considere que ha incurrido en fraude de ley, podrá realizar la reclamación por varias vías. En primer lugar, podrá reclamar directamente al empleador el reconocimiento de la condición de fijeza de su relación contractual. Pudiendo la empresa regularizar la situación laboral del empleado o por contra rechazar su pretensión.

Producido ese rechazo por parte del empleador, se deberá acudir a la vía judicial, interponiendo una demanda de reconocimiento de su contrato como fijo o indefinido. Si el órgano jurisdiccional estima la pretensión del trabajador, el contrato se convertirá en fijo o indefinido con carácter retroactivo hasta la fecha en que efectivamente debiera haberse producido el cambio de su situación contractual, atendiendo a los límites temporales anteriormente delimitados.

Por último, si la relación laboral ha finalizado porque el trabajador ha sido despedido y el contrato o sucesivos contratos, estaban celebrados en fraude de ley, procederá únicamente la reclamación por vía judicial. Así, cabrá interponer una demanda por despido improcedente, que siendo estimada por el tribunal supondrá la reincorporación del trabajador en su puesto de trabajo, como fijo, o la indemnización por despido improcedente.

Encadenamiento de contratos temporales en las Administraciones Públicas.

El nuevo artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores establece una doble limitación al encadenamiento de contratos temporales. Por un lado, restringe la sucesión de contratos con un mismo trabajador, ya sea para el mismo o para un puesto de trabajo diferente. Por otro, limita también la contratación temporal de distintos trabajadores para un mismo puesto.

Según la disposición transitoria quinta del Real Decreto-ley 32/2021, esta doble limitación se aplica únicamente a los contratos de trabajo celebrados a partir de la entrada en vigor de dicha norma.

Según el apdo. 3º de la DA 15ª del ET, *«para aplicar el límite al encadenamiento de contratos previsto en el artículo 15.5, solo se considerarán los contratos suscritos dentro del ámbito de cada una de las Administraciones Públicas, excluyéndose, a estos efectos, a los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de aquellas»*. Asimismo, *«en todo caso, lo establecido en dicho artículo 15.5 no se aplicará a las modalidades contractuales específicas recogidas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, ni a las previstas en cualquier otra norma con rango de ley»*.

De este modo, se confirma la aplicación del doble límite al encadenamiento de contratos temporales previsto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores en el sector público, aunque con ciertas particularidades.

Adquirirán la condición de fijos los trabajadores que señala el artículo 15.5 del ET:

- Los trabajadores contratados por la misma empresa o grupo de empresas debiendo tener en cuenta el apdo. 3º de la DA 15ª del ET, que señala que, a efectos de determinar si existe encadenamiento de contratos temporales, solo se computarán aquellos celebrados dentro del ámbito de cada una de las Administraciones Públicas. A estos efectos, no se considerarán integrados en dicha Administración los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia que estén vinculados o dependan de ella.

El objetivo de esta regla parece ser evitar que las Administraciones Públicas y sus organismos públicos —como los organismos autónomos o las entidades públicas empresariales—, o incluso los organismos pertenecientes al mismo nivel territorial, puedan ser tratados como si formaran parte de un «grupo de empresas» a estos efectos.

Además, dado que tanto las Administraciones Públicas como los organismos públicos se consideran unidades de referencia para aplicar el límite al encadenamiento de contratos con un mismo trabajador, tampoco se computarán los contratos temporales que ese trabajador haya suscrito con entidades instrumentales de naturaleza jurídico-privada, como sociedades mercantiles o fundaciones públicas.

- Quedan excluidos los contratos de interinidad, formativos y de relevo, así como las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley.
- Finalmente, en virtud del artículo 11 del EBEP que pone de manifiesto que existen diferencias fundamentales entre los procesos de acceso al empleo público de carácter fijo y los relativos al empleo temporal, y en línea con lo previsto en el artículo 10.2 del EBEP, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo considera que la superación de un proceso de selección para la contratación temporal por una Administración pública en ningún caso determina que, si el contrato temporal es fraudulento, el trabajador adquiera la condición de fijo.

LEGISLACIÓN.-

- **Artículo 6.4 Código Civil de 24 de julio de 1889**

“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.”

- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.- TOL5.512.468**

Artículo 15. Duración del contrato de trabajo

“[...] 3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.”

Disposición adicional decimoquinta. Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las administraciones públicas.

“3. Para la aplicación del límite al encadenamiento de contratos previsto en el artículo 15.5, solo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones Públicas sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas. En todo caso, lo dispuesto en dicho artículo 15.5 no será de aplicación respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley.”

- **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.- TOL17.855**
- **Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.- TOL8.707.004**

Disposición transitoria quinta. Régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos.

“Lo previsto en la redacción dada por el presente Real Decreto-ley al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo.

Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.”

- **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.- TOL5.534.474**

Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.

“5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere

reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria.”

JURISPRUDENCIA.-

**Sentencia del Tribunal Supremo. Sala Cuarta, de 23/01/2024
RES:87/2024 REC:2981/2022 TOL9.863.421**

En esta relevante sentencia, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo reitera su consolidada doctrina sobre la aplicación del principio de "unidad esencial del vínculo" en casos de sucesión de contratos temporales celebrados en fraude de ley, incluso cuando entre ellos hayan existido interrupciones temporales.

La sentencia refuerza los criterios garantistas en materia de contratación temporal y consolida la protección del trabajador frente a prácticas empresariales elusivas, que fragmentan artificialmente la relación laboral para evitar el reconocimiento de derechos adquiridos. El fallo se enmarca en la línea jurisprudencial que pone el foco en la primacía de la realidad sobre la forma y la tutela efectiva ante los abusos en la contratación temporal.

“Ante este estado de cosas, debemos concluir que la interrupción de 3 meses y dieciocho días producida en mitad de una larga cadena contractual no constituye, a la vista de los descritos hechos, una interrupción suficientemente significativa, capacitada para romper la unidad del vínculo, puesto que, si la actividad de la demandante ha sido siempre la misma y en las mismas o muy similares condiciones, tratándose de una actividad normal y permanente de la entidad demandada, resultando especialmente significativo que en la mayoría de los contratos temporales haya constado el mismo objeto, relativo a trabajos de pintura, sin mayor especificación, incumpliendo la exigencia de que el contrato para obra o servicio determinado especifique e identifique, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto. En definitiva, nos encontramos ante una acusada prolongación en el tiempo de una situación ilegal, que minora la relevancia de la interrupción contractual apreciada por la sentencia recurrida ya que la misma se revela como intrascendente en relación a la consideración de la existencia de un solo vínculo contractual enmascarado a través de múltiples contratos temporales celebrados en fraude de ley.”

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 14/05/2025 RES:488/2025 REC:1231/2024 TOL10.562.670**

El tribunal confirma la existencia de un contrato de trabajo de carácter indefinido no fijo, al constatarse la utilización abusiva de la contratación temporal, y declara improcedente el despido del trabajador. No obstante, destaca las implicaciones prácticas de que no se hubiera accedido a la suspensión del procedimiento solicitada por la empleadora (INAEM), en tanto que la ejecución del fallo por despido improcedente se ve condicionada por la naturaleza del vínculo indefinido no fijo, impidiendo a la empresa ejercer su derecho de opción entre readmisión o indemnización, ya que el trabajador tiene derecho a permanecer en su puesto hasta la cobertura reglamentaria de la plaza.

“En definitiva, no podemos afirmar que el RD 1435/85 sea una isla que agote cualquier posibilidad de regulación contractual para el colectivo afectado, sino que está condicionado tanto por las normas nacionales como por la europeas que protegen a los trabajadores del uso abusivo de cláusulas de temporalidad que precarizan el empleo.

Por tanto, son dos los límites al uso de la contratación temporal: un límite temporal (en un período de veinticuatro meses contrataciones superiores a dieciocho meses) y un límite legal que resulta del fraude de ley por emplear un contrato temporal sin causa para ello.

Sobre estas base, el recurrente señala que los objetos señalados en los distintos contratos y sus prórrogas se adaptan a la norma fijada puesto que, en el primero se fija una representación concreta- el Cascanueces- y en los demás se remite y condiciona al proyecto artístico del Director de la Compañía Nacional de Danza, lo que tiene sustantividad propia.

Aplicando el criterio de plazo que ya hemos indicado, el actor ha estado vinculado a la empresa desde el 1 de septiembre de 2.020 con diversos contratos temporales y sus prórrogas. Por aplicación del artículo 15.5 del ET la cláusula de temporalidad es nula.”

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía sede en Sevilla, de 28/06/2023.- TOL9.965.983**

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, se pronuncia sobre un recurso de suplicación interpuesto por la empresa demandada contra la sentencia de instancia que declaró improcedente el despido de un trabajador contratado mediante sucesivos contratos temporales de obra o servicio determinado, apreciando fraude de ley en su utilización.

El tribunal desestima íntegramente el recurso, confirmando la improcedencia del despido y ratificando la calificación de la relación laboral como indefinida, al constatarse un uso abusivo y continuado de la contratación temporal para atender necesidades permanentes.

“Así, no cabe duda de que, como se expone en la STS de 30 de noviembre de 2016 (rcud 827/2015), la concatenación de contratos temporales de carácter fraudulento previos al despido del trabajador impide aplicar la compensación de las cantidades percibidas a su finalización y la suma correspondiente a la indemnización por despido improcedente, pues “las cantidades que se pretende compensen parte del importe de la indemnización por despido fueron satisfechas en su momento por el empleador como uno de los elementos integrantes de una serie de operaciones que, en su conjunto, se han calificado como contrataciones en fraude de ley, y por ello, no generaron una deuda del trabajador a la empresa, e, inexistente la deuda, obviamente no procede compensación alguna”, pero cabe predicar idéntico impedimento para la aplicación de la compensación de deudas para el caso de indemnizaciones percibidas por contratos temporales no calificados como fraudulentos.”

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 06/05/2025 RES:302/2025 REC:274/2025 TOL10.597.032**

El Tribunal no aprecia fraude en la contratación temporal, al considerar que no se ha acreditado que los contratos carecieran de causa o que encubrieran una necesidad permanente, desestimando así esta parte del recurso. En consecuencia, no se reconoce la condición de trabajadora indefinida, y la posible calificación del despido como improcedente habría de analizarse desde otros prismas.

“4.En el supuesto actual ha resultado acreditado que los contratos suscritos entre las partes, por circunstancias de la producción, tenían un objeto cierto y real, sustituir a otras personas trabajadoras durante cortos periodos de tiempo, por su incapacidad temporal, lactancia, vacaciones, excedencia, etc. En todos ellos se especifica su duración y su causa. En concreto, el último de los contratos firmados, con duración del 1 de marzo al 20 de abril de 2024, lo fue para cubrir las horas sindicales (permiso sindical) de una representante legal de los trabajadores, siendo a su finalización baja en la Seguridad Social. Con anterioridad y con posterioridad al cese (los días 25/03/2024 y 25/04/2024) son las representantes de los trabajadores las que

presentan denuncia, primero ante la empresa y luego ante la ITSS por fraude en la contratación, constando en los escritos presentados la firma de la actora y su conformidad.

5. Aun admitiendo que el escrito presentado el 25/03/2024 (no el 14 como se afirma en el escrito de formalización) fuese un indicio de interconexión entre la reclamación y la extinción contractual, dicho principio de prueba no es sólido y ha quedado desvirtuado por la válida finalización del contrato temporal, al no demostrarse que la causa de la contratación no fuera real. En definitiva, con los datos probados no se demuestra el fraude en la contratación temporal. Además, tampoco se acredita un panorama indiciario sólido o una sospecha razonable de la conectividad de dicha decisión de extinción con la reclamación de la actora en los términos que han resultado acreditados. No concurren elementos adicionales ni complementarios sólidos que permitan afirmar la vulneración del derecho a la igualdad o a la indemnidad, lo que impide calificar la decisión extintiva de despido nulo o improcedente, sino de válida extinción de una relación laboral temporal.”

Sentencia anterior a la reforma:

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 31/07/2009 RES:2434/2009 REC:1534/2009 TOL1.638.597**

El tribunal parte de la doctrina consolidada que exige una prueba efectiva del fraude de ley en la contratación temporal, recordando que este no puede presumirse por el mero hecho de la sucesión de contratos, y que corresponde a quien lo alega acreditar su concurrencia de forma concreta, sin que las alegaciones genéricas, conjeturas o apreciaciones subjetivas sean suficientes para desvirtuar la presunción de legalidad de la contratación. En el caso concreto, el TSJ considera que no se ha acreditado fraude en la celebración de los contratos temporales previos al último, y que los hechos probados se mantienen inalterados en ese sentido. Asimismo, rechaza la aplicación automática del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores (introducido por la Ley 43/2006), al no reunirse en este caso los requisitos temporales y funcionales exigidos para adquirir la condición de trabajador fijo por encadenamiento contractual (24 meses de servicio en un período de 30 meses para el mismo puesto de trabajo).

“El fraude no se presume por el mero hecho de que haya concatenación de contratos, ha de ser probado, en cada caso concreto, por quien lo alega, sin que a tales efectos sirvan las expresiones genéricas, conjeturas o suposiciones que ni en el "factum" histórico ni

en la fundamentación jurídica de la sentencia tienen plasmación alguna como reales, manteniéndose intactos los hechos probados.

[...]

Por otra parte, hemos de tener en cuenta que el artículo 15.5 del Estatuto de los trabajadores, según redacción dada por el artículo 12. Dos de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre , para la mejora del crecimiento y del empleo, no es de aplicación al caso. Dicho precepto estatutario establece: "5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad».

En resumen, por una parte no resulta probado que, salvo el último de los contratos celebrado el 3/11/2008 y finalizado el 30 del mismo mes, el resto de los contratos lo haya sido en fraude de ley (art 15.3 ET) o de cualquier otra causa de ilegalidad, por otra, tampoco la trabajadora alcanzó la condición de fija en la empresa al amparo del artículo 15.5 ET , puesto que no reúne los requisitos exigidos por el mismo."

Jurisprudencia acerca de los Contratos sucesivos en el ámbito público:

- **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 13 de junio de 2024.- TOL10.041.955**

El TJUE examina la compatibilidad del ordenamiento jurídico español con el Derecho de la Unión en lo relativo a la prevención y sanción del abuso en la contratación temporal sucesiva en el sector público, en particular en lo que atañe a la prolongación de situaciones de interinidad sin cobertura efectiva de las plazas vacantes por procesos selectivos. La sentencia reafirma que la mera expectativa de que se convoque una oposición no constituye una medida suficiente para prevenir el abuso, y recalca la necesidad de que existan sanciones efectivas, disuasorias y proporcionadas, incluidas la transformación de la relación en fija o el resarcimiento económico, cuando no se haya respetado la normativa comunitaria.

“1) La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el 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, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional conforme a la cual el abuso en la utilización de sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada en el sector público se produce cuando la Administración Pública en cuestión no cumple los plazos que el Derecho interno establece para proveer la plaza ocupada por el empleado público temporal de que se trate, por cuanto, en semejante situación, esos sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada cubren necesidades de esa Administración que no son provisionales, sino permanentes y estables.

2) La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, a la luz de los principios de proporcionalidad y de reparación íntegra del perjuicio sufrido, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una jurisprudencia y a una normativa nacionales que contemplan como medidas para sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada, respectivamente, el mantenimiento del empleado público afectado hasta la convocatoria y resolución de procesos selectivos por la Administración empleadora y la convocatoria de tales procesos y el abono de una compensación económica con un doble límite máximo en favor únicamente del empleado público que no supere dichos procesos, cuando esas medidas no sean medidas proporcionadas ni medidas suficientemente efectivas y disuasorias para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en virtud de dicha cláusula 5.

3) La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, a la luz del artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que, a falta de medidas adecuadas en el Derecho nacional para prevenir y, en su caso, sancionar, conforme a la cláusula 5, los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada, la conversión de esos sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada en contratos o relaciones de empleo por tiempo indefinido puede constituir tal medida, siempre que esa conversión no implique una interpretación contra legem del Derecho nacional.”

- **Sentencia del Tribunal Supremo. Sala Cuarta, de 20/09/2022 RES:756/2022 REC:2536/2021.-TOL9.246.665**

La controversia se centra en la calificación jurídica del vínculo laboral de una trabajadora del Ayuntamiento de Sevilla, contratada sucesivamente mediante varios contratos temporales de interinidad. El hecho clave es la falta de cobertura efectiva de la vacante durante un período prolongado, sin que se haya acreditado ninguna circunstancia que justifique dicha prolongación. El Tribunal Supremo confirma y aplica su doctrina consolidada, que establece que la ocupación ininterrumpida y prolongada de un puesto público mediante contratos sucesivos de interinidad, sin la convocatoria del proceso selectivo correspondiente, puede ser constitutiva de fraude en la contratación temporal y obliga a reconocer la condición de trabajador indefinido no fijo.

“CUARTO.- En la presente litis, la trabajadora ha prestado servicios laborales para el Ayuntamiento de Sevilla para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, desde el 3 de febrero de 2014. No se ha acreditado la existencia de circunstancia alguna que pueda justificar la falta de cobertura de la vacante durante tan amplio período de tiempo. La aplicación de la citada doctrina jurisprudencial a la presente litis obliga a estimar este motivo, declarando que la actora tiene la condición de trabajadora con una relación indefinida no fija.”

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía sede en Granada, de 30/03/2023.- TOL9.594.915**

La Sala reitera su doctrina ya expresada en sentencia 2038/21 (11 noviembre 2021), donde se reconoció que la concatenación prolongada y sin solución de continuidad de contratos temporales para la misma plaza estructural, sin convocatoria efectiva de

proceso selectivo, configura un fraude en la contratación conforme al artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores y la Directiva 1999/70/CE junto a su Acuerdo Marco. Se sostiene que la precarización derivada de la prolongada temporalidad no es tolerable, debiendo transformarse el vínculo en fijo sin que ello suponga vulneración de los principios constitucionales de mérito, capacidad e igualdad, conforme también a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sentencia de 14 de septiembre de 2016, asuntos acumulados C-16/15, C-184/15 y C-197/15).

"La presente cuestión ha sido ya decidida por esta misma sala para casos similares en sentencia de fecha 2038/21 de 11 de noviembre de 2021 para unos casos similares aunque con antigüedad diferente, pero cuya argumentación es la siguiente: "En el siguiente apartado dedicado por los actores a la impugnación de la sentencia de instancia por motivos jurídicos, alegan la concatenación, fraude y abuso en la contratación como fundamento de la pretensión de fijeza de sus relaciones laborales, por vulneración de lo dispuesto en el artículo 15.3 del ET y de la Directiva 1999/70 y su Acuerdo Marco, al entender que no es tolerable ni admisible la precarización laboral de los demandantes, por cuanto llevan años ocupando la misma plaza de carácter estructural mediante la concatenación de contratos temporales y sin estabilidad alguna en el empleo, de lo que deriva el carácter fraudulento de la relación laboral y la justificación de la transformación del vínculo en fijo, sin que ello atente a los artículos 103 y 9 de la CE al haber accedido a los puestos que ocupan bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, pretensión que fue acogida en supuestos similares (contratación temporal en la Administración Pública) en la sentencia del TJUE de fecha 14 de septiembre de 2016 (C 16/2015, C 184/2015 y C 197/2015)."

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 22/05/2025 RES:418/2025 REC:1023/2024 TOL10.568.514**

La Sala recuerda la doctrina del Tribunal Constitucional (Auto 122/2009) que avala la figura del indefinido no fijo como medida para evitar ingresos fraudulentos en la Administración pública fuera de los principios constitucionales de mérito y capacidad. En este sentido, la declaración de fijeza vulneraría el derecho constitucional de acceso al empleo público en condiciones de igualdad, recogido en el artículo 14 CE y en el EBEP (artículos 11 y 55). Finalmente, se enfatiza la distinción entre la contratación en el sector privado y público: mientras en el privado no existe diferencia significativa entre fijo e indefinido no fijo, en el sector público la irregularidad en

la contratación tiene un impacto constitucional específico, dada la función y principios propios de la Administración Pública.

“En consecuencia, debe confirmarse el pronunciamiento de la sentencia de instancia que desestima la petición de que se reconozca a la actora la fijeza en la relación laboral con la entidad demandada pues de la normativa y jurisprudencia del TJUE no se puede desprender que la consecuencia del abuso y fraude en la contratación temporal sea la declaración de fijeza pretendida, y ello teniendo en cuenta que la sentencia del TJUE de 22 de febrero del 2024 que resuelve las cuestiones prejudiciales planteadas por esta Sala acerca de tal figura del indefinido no fijo, no analiza las consecuencias que la declaración de fijeza podría tener en el ámbito de la Administración en relación al derecho fundamental a la igualdad recogido en el artículo 14 CE y en relación con el artículo 20 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea que consagra también el derecho de todas las personas a la igualdad ante la Ley, y ello considerando la doctrina del Tribunal Constitucional que precisamente por imperativo del artículo 14 CE viene a avalar la doctrina del Tribunal Supremo acerca de la figura del indefinido no fijo con el fin de que la creación de una situación de irregularidad pueda ser una vía utilizada para dar lugar a un ingreso fraudulento en la Administración pública fuera de los cauces constitucional y legalmente correctos, sin respetar los principios de mérito y capacidad (Auto TC 122/2009 de 28 de abril). Entendemos por ello que la declaración de fijeza pretendida vulnera el derecho de acceso al empleo público en condiciones de igualdad recogido en el artículo 14 CE, previsión que se reitera además tanto en el EBEP, artículo 11 y 55 del EBEP y si bien en el sector privado la denominación de fijo o indefinido no ofrece diferenciación, en el ámbito del sector público y como señala la doctrina del Tribunal Constitucional citada, tiene otras implicaciones, y así indica el referido auto 122/2009, de 28 de abril del TC que "las irregularidades de la contratación tienen un alcance distinto en el sector privado y en el sector público. La contratación de personal para la Administración pública no puede verse sujeta, por imperativo del art. 14 CE, a las mismas reglas que la contratación entre particulares, pues el carácter de Administración pública del empleador es, por sí mismo, factor de diferenciación relevante, en atención, precisamente, a otros mandatos constitucionales".

TARJETAS.-

Contrato de trabajo de duración determinada

Contrato de trabajo de obra o servicio determinado

CONSULTAS.-

Título: CONTRATO FRAUDULENTO.- **TOL10.555.500**

Título: ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS.- **TOL10.493.373**

Título: fraude de ley en concatenación de contratos temporales.-
TOL10.228.615

Título: PLANES DE ESTABILIZACIÓN.- **TOL9.613.384**

Título: DUDA ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS.- **TOL9.500.917**

Título: ENCADENAMIENTO CONTRATO DESPUÉS REFORMA.-
TOL9.274.355

Anteriores a la reforma:

Título: ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS Y PASE A INDEFINIDO.-
TOL8.654.274

Título: ENCADENAMIENTO CONTRATOS.- **TOL8.402.586**

ESQUEMAS.-

Título: El encadenamiento de contratos temporales (art. 15.5 ET)
TOL9.647.084

Anterior a la reforma:

Título: Encadenamiento de contratos temporales **TOL3.004.007**

DOCTRINA.-

- La redefinición de la temporalidad y fijeza laborales: nuevos límites, nuevas incertidumbres

Anexos. 1. ANEXO LEGISLATIVO.- **TOL10.338.780**

Capítulo II. El nuevo régimen jurídico de la contratación indefinida.-
TOL10.338.777

Capítulo III. La reforma de la contratación temporal.- **TOL10.338.778**

- Título epígrafe: II. La contratación temporal.- **TOL8.870.884**

La antigüedad en el trabajo. No hay nada más moderno

- Título epígrafe: I. El derecho a la antigüedad **TOL9.847.223**

- Jurisprudencia Social. Dossier - **TOL10.018.076**

- El TJUE se pronuncia sobre los Contratos de trabajo de duración determinada en el sector público.- **TOL10.042.232**

Los procesos de estabilización y consolidación de empleo temporal en las Administraciones Públicas

- Título epígrafe: Capítulo Cuarto Los procesos de estabilización o consolidación de las plazas ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres o cinco años anteriores al 31 de diciembre de 2020 **TOL9.299.491**

- Título: La reforma de la contratación temporal en las administraciones públicas.- **TOL8.870.886**

BIBLIOTECA.-

- LA REFORMA LABORAL. La contratación temporal y la negociación colectiva. Tomás Sala Franco

- LA REFORMA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. Remedios ROQUETA BUJ

- Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Director: Ángel Blasco Pellicer

https://www.tirantonline.com/base/tol/biblioteca_virtual/9788411693295?page=284

FORMULARIOS.-

- Demanda por despido improcedente y reclamación de cantidad.- **TOL2.671.847**
- Demanda de reconocimiento de personal interino de la administración a personal laboral indefinido.- **TOL9.936.296**

