

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
Universidad Pablo de Olavide

**RELEVANCIA DE LA CAUSA JUSTIFICATIVA DE LA
CONTRATACIÓN EN LA EXTINCIÓN DE UN
CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL**
STS, Sala de Social, de 22 de Febrero de 2000 (RJ 2064)

FERNANDO ELORZA GUERRERO*

SUPUESTO DE HECHO: La Sala de lo Social del TSJ de Galicia, en Sentencia de 26 de Enero de 1999, resolvió un recurso de suplicación que tenía por objeto el dilucidar hasta qué punto la duración de un contrato por lanzamiento de nueva actividad, celebrado conforme a la normativa implantada por la Ley 11/1994, de modificación del ET, y el Reglamento de contratación temporal aprobado por el R.D. 2546/1994, se encuentra limitada, además de por el período de duración máxima de tres años desde el momento de la celebración del contrato, por el plazo de tres años de lanzamiento de la nueva actividad.

El litigio tenía su origen en la suscripción de un contrato de las referidas características con fecha 10 de Mayo de 1995, cuya duración se prorrogó hasta el límite máximo de los tres años, que preveía expresamente el art. 15.1 d) ET, en su versión de 1994, y en el que se indicaba que la causa del mismo era la apertura de un centro de trabajo el 28 de Julio de 1993. La relación contractual tuvo su fin el 9 de Mayo de 1998, no superando con ello el límite temporal de los tres años previstos por la ley, si bien ya se había superado el período, también de tres años, de lanzamiento de la nueva actividad, finalizado el 26 de Julio de 1996.

Para el TSJ de Galicia la finalización del período de lanzamiento de nueva actividad determina automáticamente la finalización del referido contrato temporal, aunque no se haya sobrepasado el período de duración máxima pactado en el contrato y en sus prórrogas. Por ello, la prolongación de la prestación de servicios cuando se ha agotado el período de lanzamiento provoca la conversión del contrato temporal en un contrato por tiempo indefinido, conforme a lo previsto en el art. 49.1 c) ET. Como consecuencia de esta conversión del carácter del contrato, por obra de la propia ley, la comunicación de cese o terminación de la relación laboral, por denuncia del vencimiento de la duración determinada del contrato, carece de validez como tal denuncia, constituyendo un despido improcedente.

* Profesor del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Contra la referida Sentencia, se presentó en su momento un recurso de casación para la unificación de doctrina, con base en la existencia de pronunciamientos contrarios, como es el caso de la STSJ Cataluña de 30 de Junio de 1998 (AS 1998, 3174), que fue objeto de admisión por la Sala de lo Social del TS, al entender que concurría la referida contradicción.

RESUMEN:

La Sala de lo Social del TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina — si bien se ha de significar la existencia un voto particular suscrito por varios Magistrados —, casando y anulando el fallo de la Sentencia del TSJ de Galicia, en base a los siguientes argumentos:

- 1 La Ley 11/1994 ha suprimido la referencia normativa contenida hasta entonces en el art. 15.1 d) ET que establecía el período de lanzamiento como tope o límite adicional a la duración del contrato de lanzamiento de nueva actividad. Tal circunstancia determina la supresión de la exigencia del referido requisito legal, habiendo de descartarse, por inverosímil, la hipótesis de que la supresión tenga su origen en lo innecesario de su mención expresa, no pudiendo considerarse que, en este caso, estemos ante un silencio legislativo, sino ante una manifestación de la voluntad legislativa muy elocuente.
- 2 La regulación reglamentaria, prevista en el art. 5.2 b) del RD. 2546/1994, es un fiel reflejo del cambio normativo operado en la ley, viniendo a expresar la inexigencia del en su día requisito legal del límite de duración fijado por la Ley 32/1984 y que se hace desaparecer por la Ley 11/1994, por lo que el referido precepto ha de considerarse como regulación bien *secundum legem*, bien *praeter legem*, en ningún caso *contra legem*.
- 3 La presente conclusión no se ve afectada por el análisis de la causa justificativa del contrato de lanzamiento de nueva actividad que se nutre fundamentalmente de dos elementos como son, por un lado, el estímulo a la iniciación de nuevas actividades económicas o productivas, y, por otro, la mayor incertidumbre del empleador o empresario sobre la marcha de las nuevas actividades emprendidas. Precisamente ese análisis explica el que el legislador, y en su caso la potestad reglamentaria, dispongan de un amplio margen en la determinación del régimen jurídico de este tipo de contrato temporal, de manera que la posible incidencia de la terminación del período de lanzamiento es una cuestión que corresponde determinar a la ley, y en la medida de lo posible al reglamento, no pudiendo considerarse que existe una desfiguración del tipo contractual porque se hayan modificado la configuración de este aspecto normativo, pues, además, no ha de olvidarse que la causa de la temporalidad existe en el momento de celebración del contrato.

ÍNDICE

I. Introducción

II. El principio de causalidad en la contratación temporal: especial consideración del contrato por lanzamiento de nueva actividad

III. La distinta manera de entender la causalidad en la contratación temporal y su incidencia sobre la extinción del contrato de trabajo

I. INTRODUCCIÓN

Ciertamente podría pensarse que el comentario de una Sentencia del TS que tiene por objeto al contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad resulta de escaso interés, habida cuenta de la desaparición de esta figura contractual tras la reforma laboral de 1997. Sin embargo, el análisis de la misma entendemos que queda justificado, por un lado por el elevado número de contratos de este tipo celebrados en el período 1994 - 1997 — el propio ponente de la Sentencia aporta el dato de más de un millón de contratos suscritos —, muchos de los cuales se extinguirán durante el año 2000, y por otro porque vuelve a plantear, aunque sea de una manera indirecta y siempre en el contexto de la solución de la problemática extintiva que constituye el objeto del recurso, el debate sobre el papel del principio de causalidad en la contratación temporal.

En este sentido, la presente Sentencia no sólo resulta de interés por la solución que plantea a supuesto muy concreto, como es el de la resolución de un contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad, solución que como puede comprobarse leyendo la Sentencia no resulta unánime para los miembros de la Sala. También resulta significativa por las importantes diferencias de criterio que observa el voto particular emitido en relación con el entendimiento que hace la Sala del TS sobre la función y significado de la causa en el caso de una modalidad contractual temporal concreta, y que, a nuestro juicio, bien puede incluirse en el contexto de un debate más genérico como es el del papel del principio de causalidad en la contratación temporal y las consecuencias prácticas que de ello pueden derivarse, por ejemplo en materia de extinción del contrato de trabajo.

II. EL PRINCIPIO DE CAUSALIDAD EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL: ESPECIAL CONSIDERACIÓN DEL CONTRATO POR LANZAMIENTO DE NUEVA ACTIVIDAD

La exigencia de causa que justifique la suscripción de un contrato temporal bien puede considerarse como un planteamiento relativamente reciente si atendemos a lo que es el devenir del Derecho del Trabajo desde su conformación como tal disciplina jurídica. Así, conviene recordar cómo tanto la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, como la Ley de 1944, permitían la celebración de contratos por tiempo cierto sin necesidad de la concurrencia del presupuesto de

la causalidad. No obstante esta situación no fue del gusto de la jurisprudencia, que en atención a los abusos que podía generar, declaró mucho de estos contratos como abusivos o en fraude de ley¹. No en vano, desde principios de los setenta se observa un proceso de "progresiva causalización de la contratación temporal"² que culminará, y así puede deducirse de la lectura de la Ley de Relaciones Laborales y del propio Estatuto de los Trabajadores, con la preferencia legislativa por la contratación indefinida y la consiguiente limitación de la contratación temporal, que desde ese momento sólo podrá tener lugar en los casos expresamente previstos por la ley. Formulación legislativa que supone el reconocimiento expreso por la ley del principio de causalidad, en cuanto exigencia de una estricta correspondencia entre el carácter temporal del contrato y la temporalidad de los trabajos a realizar como objeto de dicho contrato.

Claro que cuando se analiza el fenómeno de la contratación temporal en su conjunto rápidamente se aprecia la existencia de dos categorías distintas, diferenciándose los denominados contratos temporales estructurales — que son aquellos donde rige plenamente el principio de causalidad —, de los que no tienen tal consideración al estar motivada su celebración por otras circunstancias, como la incorporación de jóvenes al mercado de trabajo — contratos formativos — o coyunturalmente el fomento de empleo³. Hecho que da idea de que no en todos los supuestos puede apreciarse la vigencia del principio de causalidad en los términos ya formulados.

Ahora bien, si hubiera que referir un precepto donde podemos apreciar una concentración de contratos afectados por el referido principio éste es sin duda el art. 15 ET, precepto donde sin embargo ha destacado hasta hace no tanto⁴, por su especialidad, la figura del contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad. Y es que tanto la regulación jurídica originaria de esta modalidad contractual del ya extinto apartado d) del art. 15.1 ET, como los posteriores cambios normativos observados en la misma, han conferido a este contrato una entidad singular.

En este sentido, recuérdese que ya la propia Exposición de Motivos de la Ley 32/1984 refería en su momento, en relación con este tipo de contratos, que su existencia quedaba justificada por la necesidad de disminuir los riesgos que implica toda inversión nueva, si bien al mismo tiempo se reconocía que esta modalidad de contrato, junto al de fomento de empleo, atendía precisamente a estimular la creación de empleo, objetivo este último que difícilmente puede

¹ MARTÍN VALVERDE, A.: "Contrato de trabajo temporal", *Enciclopedia Jurídica Básica*, vol. 1, Madrid, 1995, pág. 1631.

² MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F., GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1999, pág. 507.

³ Por todos vid. MARTÍN VALVERDE, A.: "Contrato de trabajo....", *op. cit.*, pág. 1633.

⁴ Recuérdese que el RDL 8/1997, de 16 de Mayo, suprimió en su momento la letra d) del art. 15 ET y con ello la posibilidad en un futuro de poder celebrar contratos de este tipo.

relacionarse con la causalidad propia de los contratos temporales⁵, y sí con la conjunturalidad en la contratación. Circunstancia que ha llevado a que se llegue a afirmar incluso que, en este caso, se estaba ante contratos que "no son temporales por naturaleza, sino por concesión de la Ley"⁶.

Por otro lado, conviene también recordar que, en su momento, el art. 15.1 d) ET se vio afectado por la promulgación de la Ley 11/1994, viendo alterado con ello su tenor normativo. Novedad legislativa que, a decir de algunos⁷, debilitó aún más la causalidad en el caso de este tipo contractual, al permitir que la vigencia del contrato superaba el período máximo de lanzamiento, lo cual podría generar algunos efectos considerados como perversos en su momento⁸, como es el caso de que resultaría posible el que trabajadores contratados al inicio del período de lanzamiento vieran extinguido su contrato sin haber finalizado este último, al tiempo que eran sustituidos por otros con los que el empresario no se vería vinculado indefinidamente hasta al menos tres años después.

III. LA DISTINTA MANERA DE ENTENDER LA CAUSALIDAD EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y SU INCIDENCIA SOBRE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Una vez que hemos descrito someramente los antecedentes de la contratación temporal en nuestro país, y la polémica que circunda al ya extinto contrato temporal para el lanzamiento de una nueva actividad, entendemos llegado el momento de enfrentar el comentario de la Sentencia que capta nuestra atención en estos momentos. Pronunciamiento judicial que, como puede deducirse de su lectura, afronta la solución de la cuestión litigiosa de si la duración de un contrato por lanzamiento de nueva actividad — celebrado vigente la reforma del ET practicada por la Ley 11/1994, y el RD. 2546/1994 —, está limitada no sólo por el período duración máxima de tres años desde el momento de la celebración del contrato, sino también por el plazo de tres años de lanzamiento de la nueva actividad, con las consecuencias que de ello se derivaría a la hora de la posible consideración de la denuncia del mismo como despido improcedente.

⁵ Vid. al respecto, SANGUINETI RAYMOND, W.: "Reforma del mercado de trabajo y restablecimiento del principio de causalidad de la contratación temporal. Un interrogante específico: el contrato por lanzamiento de nueva actividad", REDT, núm. 66, 1994, pág. 566 y ss.

⁶ MONTÓYA MELGAR, A.: "La estabilidad en el empleo y la reforma socialista del Estatuto de los Trabajadores", RT, núm. 76, 1984, pág. 78.

⁷ Vid. BALLESTER PASTOR, M.A.: "Notas acerca de la reciente reforma de la contratación temporal estructural", RTSS, núm. 16, 1994, pág. 157; MORÓN PRIETO, R.: "La contratación temporal a la luz de la reforma del mercado de trabajo: valoración crítica", RL, Tomo I, 1995, pág. 250.

⁸ SEMPERE NAVARRO, A.V. y CARDENAL CARRO, M.: *Los contratos temporales ordinarios en el ordenamiento laboral*. La Ley-Actualidad, Madrid, 1996, pág. 105.

En este sentido, y como ya hemos tenido oportunidad de señalar al principio de esta exposición, la fundamentación de la Sala, que le lleva a calificar la denuncia anterior a la período máximo de 3 años previsto para esta relación contractual como despido procedente, se articula sobre la base de dos argumentos fundamentales:

- a) Por un lado, que la Ley 11/1994 ha suprimido del art. 15.1 d) ET - y así se confirma de manera expresa por el art. 5.2 b) RD. 2546/1994 - la exigencia de que el contrato observe como límite temporal el período de lanzamiento previsto por la ley.
- b) Que tal consideración no se ve afectada por el análisis de la causalidad de este contrato, que a juicio de Sala explicaría la alteración normativa operada por la Ley 11/1994, pues no en vano el análisis de la causa justificativa fundamenta el que el legislador, y en la medida en que resulta posible el poder reglamentario, disponga de "*un amplio margen en la determinación del régimen jurídico de este tipo de contrato temporal*"⁹.

Fundamentos de Derecho que no son compartidos por quienes suscriben el voto particular de la sentencia, al considerar, entre otras cosas, que uno de los principios generales del régimen de contratación temporal es precisamente el que establece "*la necesidad de que esta contratación esté vinculada a la existencia de una causa que justifique la limitación de la duración del contrato y sólo por excepción, que debe ser autorizada por una disposición de rango legal, como ocurrió con la denominada contratación temporal de fomento de empleo, es posible emitir una contratación temporal sin causa*"¹⁰.

Con ello, los Magistrados contrarios al fallo de la Sentencia lo que están planteando es precisamente que la aplicación del principio de causalidad impide la no observancia por esta modalidad contractual del límite temporal previsto para el lanzamiento de la nueva actividad, hecho que determinaría la calificación del despido no como procedente, sino como improcedente, al operar la conversión del contrato temporal en contrato indefinido (art. 49.1 c) ET). Así, se subraya que "*lo que justifica el contrato de lanzamiento de nueva actividad es la provisionalidad y contingencia del nuevo proyecto empresarial que permite, de forma excepcional, limitar la duración de los contratos de trabajo ligados a la ejecución de ese proyecto, limitando así también el riesgo que el empresario asume en ese lanzamiento, pero siempre dentro de un plazo máxi-*

⁹ F.J. 4º párrafo 2º.

¹⁰ Fundamento 1º párrafo 2º del voto particular. En línea con este planteamiento, los Magistrados discrepantes consideran que el art. 5 del R.D. 2546/1994 contradice la regulación legal y atenta contra el principio de causalidad al establecer un período máximo para el lanzamiento y otro para la duración de los contratos temporales que actúan de manera independiente (Fundamento 3º del voto particular). Valoración que es desmentida por la Sala que no considera al reglamento como *contra legem* sino *secundum legem* o *praeter legem* (F.J. 3º párrafo 5º).

mo que la ley acota como garantía de que la restricción de la estabilidad en el empleo que la temporalidad implica para el trabajador se corresponde con la situación de riesgo que la nueva actividad supone para el empresario. Ese equilibrio se rompe si se permite que la contratación funcione al margen de la situación de riesgo".

No podemos compartir, sin embargo, los argumentos del voto particular. Y ello, y de manera fundamental, porque en contraposición a la opinión de los Magistrados discrepantes, entendemos, junto con la Sala, que la reforma de 1994 operó una significativa transformación del contrato por lanzamiento de nueva actividad. De hecho, la desaparición del tenor del art. 15.1 d) ET del límite que suponía en sí la duración del período de lanzamiento, lejos de ser considerado un mero silencio legislativo, ha de considerarse expresivo de la voluntad legislativa de matizar de forma relevante el régimen de estos contratos, en cuanto a la causalidad de los mismos. No en vano, ha de tenerse en cuenta que, contrariamente a lo que parecía ser el espíritu que iba a animar la reforma laboral de 1994 en materia de contratación temporal, recuperando el principio de causalidad, la Ley 11/1994 finalmente introdujo una serie de novedades normativas que, por lo que aquí interesa, supusieron un replanteamiento de la causalidad de determinados contratos temporales, que llevó a disminuir su centralidad dentro del régimen jurídico de éstos, a favor de una mayor "*coyunturalización*"¹¹.

En este sentido, si partimos del hecho, ya significado por otra parte, de que el principio de causalidad supone una estricta correlación entre duración del contrato y duración de la causa de la temporalidad, hay que coincidir en que la novedad normativa que aportaba la Ley 11/1994 al art. 15.1 d) ET, alejaba al contrato de lanzamiento por nueva actividad del principio de causalidad. De hecho, se puede observar en este caso cómo la necesidad de estimulación del empleo se impone a lo que hasta ese momento se entendía como el *leit motiv* de esta modalidad contractual, y que generalmente se ha cifrado en la limitación del riesgo que corre el empresario cuando afronta nuevos proyectos empresariales. Circunstancia que tiene su expresión más evidente en el desplazamiento del punto de gravedad, en cuanto a los parámetros que determinaban la temporalidad del contrato, y que se tradujo en que tras la reforma de 1994 el elemento relevante a estos efectos sea la duración que se haya determinado del propio contrato, en detrimento del período considerado como de lanzamiento de la nueva actividad¹².

Lo cual no quiere decir que finalmente existiera un abandono total y absoluto de la motivación que hasta entonces había justificado la celebración de

¹¹ Así lo entiende, BALLESTER PASTOR, M.A.: "Notas acerca de la reciente reforma...", *op. cit.*, pág. 159.

¹² En su momento, BALLESTER PASTOR, M.A., *ibidem*, pág. 160, señaló que el contrato de lanzamiento de nueva actividad había pasado de ser un contrato sometido a condición a un contrato a término.

ciertos contratos temporales, puesto que para celebrar el contrato se seguía requiriendo la concurrencia de un supuesto de lanzamiento de nueva actividad¹³, si bien es verdad que la exigencia era mínima —bastaba con se hubiera celebrado el contrato en el último día de dicho período—¹⁴, y las dificultades existentes para determinar cuándo se estaba ante el lanzamiento de una nueva actividad empresarial hacía prácticamente testimonial el referido requisito legal. Con ello, se operaba una transformación de esta modalidad contractual, de manera que cada vez parecía más un contrato a situar en el ámbito de los que pretenden estimular el empleo, superando las adversas condiciones del mercado de trabajo¹⁵, que en el contexto de la contratación temporal estructural que nutría el art. 15 ET.

En definitiva, es la distinta percepción de la causalidad en la contratación temporal el aspecto que más sobresale en la presente Sentencia y que marca definitivamente la solución dada al caso tanto en el Fallo de la misma, como en el voto particular. Así, frente al planteamiento más flexible de la Sala, que reconoce la importancia del papel a desempeñar por el legislador, y que el mismo en un momento determinado pueda descausalizar en cierta medida una determinada modalidad contractual de las consideradas como estructurales, nos encontramos con una posición más reticente, tal es la manifestada en el voto particular, para la que la referida descausalización sólo podría ser objeto de consideración en el caso de una actuación manifiesta en tal sentido del propio legislador. No en vano, entendemos que, en el voto particular, subyace una cierta resistencia a considerar con mayor flexibilidad la aplicación del principio de causalidad, a pesar de reconocer al legislador margen de maniobra en la configuración jurídica de los contratos. Impresión que, a nuestro juicio se confirma, cuando los propios Magistrados refieren que una actuación de la ley en tal sentido implicaría una grave quiebra del principio de causalidad “*porque el contrato temporal se justifica porque hay una necesidad de trabajo temporal, no porque la hubo en el pasado*”¹⁶, lo que finalmente supone negar la existencia de contratos temporales con causalidad debilitada.

¹³ En este sentido, resalta el FJ. 4º párrafo 2º de la Sentencia que “*la causa de la temporalidad sigue existiendo en el momento de la celebración del contrato, con la particularidad de que el elemento de estímulo al empleo en las nuevas actividades productivas se ha hecho más intenso, sin perder su justificación última en el mayor riesgo o incertidumbre que acompaña normalmente a dichas nuevas actividades*”.

¹⁴ No en vano, MARTÍN VALVERDE, A.: “Contrato de trabajo...”, *op. cit.*, pág. 1633, refirió en su momento la existencia en el caso de esta modalidad contractual de una “*causalidad débil*” en la limitación de la duración del contrato, y que venía referida a la incertidumbre sobre los nuevos productos o procesos productivos que se ponen en marcha.

¹⁵ No en vano, en algún caso se calificó a este contrato como “*un subgénero (...) de contratación de fomento de empleo*” (MORÓN PRIETO, R.: “La contratación temporal...”, *op. cit.*, pág. 271).

¹⁶ Apartado 2º del voto particular.

Claro que el planteamiento mayoritariamente asumido por la Sala no sólo ha tenido su desarrollo en el caso del contrato por lanzamiento de nueva actividad. También respecto de otras modalidades contractuales de carácter temporal, como es el del contrato eventual, podemos observar la existencia de planteamientos que abogan por un menor peso de la causalidad en la vigencia de ciertos contratos temporales. En concreto, la STS de 4 de Febrero de 1999¹⁷ citada en el propio voto particular, aborda un supuesto de extinción de un contrato temporal — modalidad contractual que tradicionalmente se ha ubicado dentro de la categoría de los contratos temporales estructurales, sujeta por tanto al principio de causalidad —, que resulta calificado como improcedente por entender que la extinción anticipada de un contrato eventual, como consecuencia de la terminación *ante tempus* de la situación de eventualidad, no es admisible, al tratarse de un problema de previsión inicial cuyas consecuencias del asumir el empresario y no el trabajador, pues, de lo contrario, éste se vería sometido a una importante precariedad en el empleo. Con ello, la Sala¹⁸ asume que el término del contrato ha de regir la vigencia del mismo, al margen de las circunstancias que justifican el recurso a la contratación temporal. Pronunciamiento que resulta significativo, pues no en vano, en este caso concreto, el supuesto giraba en torno a una de las modalidades contractuales (art. 15.1 ET) que encarna la contratación temporal estructural, ámbito marcado en las últimas décadas por el principio de causalidad.

¹⁷ (Ar. 1594).

¹⁸ F.J. 4º.