

### **Efectos de la sucesión irregular y fraudulenta de contratos eventuales sobre la configuración jurídica de la relación laboral y la caducidad de la acción de despido**

**STS, Sala Social, de 19 de febrero de 2019 (RCUD núm. 971/2017)**

**María Antonia Castro Argüelles**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo*

---

#### **I. Introducción**

La cuestión de fondo que se discute en la STS 123/2019, de 19 de febrero, es si la acción de despido que ha dado origen a las actuaciones está o no caducada. Para resolver esta cuestión resulta imprescindible aclarar si el trabajador demandante, que había sido objeto de una contratación eventual sucesiva, irregular y fraudulenta, tenía la consideración de trabajador indefinido o fijo discontinuo. De la respuesta que se dé a esta pregunta va a depender el momento en el que se ha de entender producido el despido y el cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido, desde la fecha de extinción del último contrato, que vinculó formalmente al trabajador con la empresa, o desde la fecha en la que no fue llamado o tuvo la certeza de que el llamamiento no se iba a producir. En el caso concreto, si se toma como referencia la primera de esas fechas, la acción de despido debe entenderse caducada por haber transcurrido en exceso el plazo que el demandante tenía para reclamar.

Para resolver estas dudas la STS 123/2019 parte del análisis de la definición de contrato fijo discontinuo del art. 16 ET y, en concreto, de las notas que se desprenden de este precepto, que conforman la realidad fáctica y jurídica a que se refiere esta modalidad de contrato, y recurre a los indicios que la jurisprudencia ha venido utilizando para reconocer cuándo estamos en presencia de trabajos cíclicos o estacionales que se repiten en periodos de tiempo determinados, aunque no sean concretos y predeterminados sino inciertos como consecuencia de factores externos a la propia actividad. De no concurrir estas notas, la utilización fraudulenta de contratos temporales supondrá la aplicación de la regla general del art. 15.3 ET.

#### **II. Resolución comentada**

**Tipo de resolución:** Sentencia.

**Órgano:** Sala Social del Tribunal Supremo

**Número de la resolución judicial y fecha:** Sentencia núm. 123, de 19 de febrero de 2019.

**Número de recurso o procedimiento:** Recurso de casación para unificación de doctrina núm. 971/2017.

**ECLI:** ES:TS:2019:795

**Fuente de consulta:** CENDOJ

**Ponente:** Ilmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

**Votos particulares:** Carece.

### **III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes**

El trabajador demandante estuvo contratado para la empresa demandada, integrante de un conglomerado de mercantiles de un conocido Grupo empresarial, mediante contratos eventuales por circunstancias de la producción, sin especificarse en qué consistían las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos que habían motivado su suscripción. El último contrato de trabajo tuvo una duración de 4 de noviembre de 2013 a 1 de diciembre de 2013. Teniendo en cuenta los contratos suscritos a partir de 1 de agosto de 2005 (fecha en la que se formalizó el primero de los contratos) resultaba que el trabajador había prestado servicios para la empresa un total de 1375 días. Con motivo de la finalización de los contratos de trabajo, el demandante percibió en concepto de indemnización la cantidad de 11.093,60 euros.

Pocos días después de la extinción del último de esos contratos, el 2 de enero de 2014, la empresa inició un procedimiento de despido colectivo, movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones trabajo, que finalizó sin acuerdo, lo que se notificó a la Autoridad Laboral el 27 de febrero de 2014.

El despido colectivo fue declarado nulo por SAN de 12 de junio de 2014, que condenó solidariamente a las empresas demandadas a la inmediata readmisión de sus respectivos trabajadores despedidos con abono de los salarios dejados de percibir. Esta sentencia fue confirmada por la STS de 20 de abril de 2015, que desestimó el recurso de casación que se había planteado.

Por su parte el trabajador, cuyo último contrato eventual se había extinguido poco antes de que se iniciara el procedimiento de despido colectivo, presentó papeleta de conciliación, el 19 de febrero de 2014, ante el SMAC con el resultado de celebrado sin avenencia. La sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Madrid que estimó su demanda de despido, después de rechazar la excepción de caducidad alegada por la empresa, declaró la nulidad del despido y condenó solidariamente a las empresas demandadas a la readmisión del trabajador y al abono de los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido colectivo, el 24 de febrero de 2014, hasta la fecha de la notificación de esta sentencia, a razón de un salario día de 106,50 euros.

Por auto de 27 de abril de 2016 se aclaró el fallo en lo relativo a los salarios de tramitación que debían abonarse y al momento en que se debía producir la readmisión del trabajador. En esa aclaración se advertía que se trataba de un trabajador fijo discontinuo por lo que la readmisión quedaba vinculada a que se produjera un nuevo llamamiento en el 2017, al haber transcurrido ya el periodo en el que debería haber sido llamado en 2016 (de 7 de marzo a 31 de marzo), lo que se había tenido en cuenta en el cálculo de los salarios de tramitación.

Para fundamentar su fallo, la sentencia de instancia remitió al criterio mantenido por otra sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 18 de Madrid que también había estimado como despidos nulos las extinciones de contratos de trabajadores en idéntica situación, después de considerarlos trabajadores fijos discontinuos, tras constatar fraude en la contratación. Según esta sentencia de referencia, estos trabajadores fijos discontinuos deberían haber sido incluidos en el ERE que se había iniciado para el cierre de la empresa. La consideración de los trabajadores como fijos discontinuos suponía que el plazo de caducidad de la acción debía computarse desde la fecha en que no fueron llamados o tuvieron certeza de que no iban a ser llamados. Al no haber transcurrido ese plazo en el momento del ejercicio de la acción, según la sentencia, no procedía estimar la excepción de caducidad alegada por la empresa.

Los razonamientos de esta sentencia del Juzgado de lo Social nº 18 de Barcelona, fueron transcritos íntegra y literalmente por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid para desestimar el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia de instancia del Juzgado nº 3 de Madrid. Para la Sala, el principio de igualdad en la aplicación de la ley exigía que se aplicasen los mismos argumentos ante la igualdad de los hechos que se valoraban y enjuiciaban. No obstante, la Sala incurrió en el error de afirmar que aquella sentencia del Juzgado de Barcelona, que como se ha dicho también había utilizado de referencia la sentencia recurrida, había sido confirmada en suplicación, cuando en realidad había sido revocada por sentencia, que a su vez fue recurrida en casación para unificación de doctrina; recurso finalmente inadmitido por falta de contradicción.

Contra la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, desestimando el recurso de suplicación, se planteó por la representación del Grupo de empresas recurso de casación para unificación de doctrina, alegando contradicción con la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, en fecha 26 de septiembre 2016, rec 457/2016, que respecto de un trabajador que prestaba servicios para la misma empresa y en las mismas circunstancias estimó la excepción de caducidad porque consideró que la naturaleza de los contratos de los trabajadores no había devenido en fija discontinua, sino en fija, por lo que la demanda debía haberse interpuesto en el plazo de 20 días desde la finalización del último contrato que vinculó al trabajador con la empresa.

#### **IV. Posiciones de las partes**

En efecto, la parte recurrente entiende que la sentencia que recurre es contradictoria con otra de la misma Sala de lo Social del TSJ de Madrid que contempla la situación de un trabajador que prestaba servicios para la misma empresa y en el mismo centro, desde abril de 2006, mediante varios contratos de duración determinada eventuales por circunstancias de la producción, sin especificarse en qué consistían esas circunstancias. En este caso se entendió que las irregularidades de la contratación no convertían la relación en fija-discontinua, sino simplemente en fija, a la vista de que las fechas de los sucesivos contratos no eran coincidentes, ni en su inicio ni en su conclusión, y de que no existían elementos que permitieran concluir que los trabajos contratados obedecieran a una previsible periodicidad, pues se interrumpían y reanudaban de forma aleatoria. Esta conclusión sirvió al tribunal para estimar la excepción de caducidad, puesto que la acción de despido se había interpuesto transcurrido el plazo de veinte días desde la finalización del último contrato que había vinculado al trabajador con la empresa. Esta sentencia aplicaba la doctrina establecida en resoluciones anteriores de la misma Sala resolviendo idéntica controversia, a cuyo criterio se atenía por razones de seguridad jurídica.

Más precisamente, en el recurso se esgrimen dos motivos. De un lado, se denuncia violación del art. 14 CE, al acudir la sentencia recurrida, para justificar su fallo, al principio de igualdad en aplicación de la ley, cuando tal argumento resultó erróneo; y, de otro lado, vulneración de los arts. 15.3 y 16 ET, respecto de la configuración jurídica de la relación laboral; y de los arts. 58 y 59 ET y 103 de la LRJS, relativos a la posible caducidad de la acción de despido.

Para el Ministerio Fiscal concurre la contradicción respecto del primero de los motivos esgrimidos por la recurrente, puesto que en supuestos idénticos la sentencia recurrida desestimó la excepción de caducidad, por entender que la sucesión de convenios eventuales por circunstancias de la producción convirtieron al trabajador en fijo discontinuo; mientras que la de contraste, al considerar que la naturaleza de los contratos de los trabajadores no había devenido en fija discontinua sino en fija, estimó dicha excepción porque la demanda se había interpuesto transcurrido el plazo de 20 días desde la finalización del último contrato. Prescinde en cambio del primero de los motivos.

La representación letrada del trabajador recurrido se opone a ambos motivos.

## V. Preceptos relevantes

Para resolver el litigio resulta básica la definición de trabajador fijo discontinuo del art. 16 ET, en relación con la naturaleza de la relación jurídica resultante, también la prescripción del art. 15.3 ET; así como los arts. 59.3 ET y 103 LRJS, en relación a la caducidad de la acción de despido alegada por la empresa

## VI. Doctrina básica

Al igual que el informe del Ministerio Fiscal, la STS 123/2019 rechaza el primero de los motivos que denuncia el recurrente, centrado en la vulneración del art. 14 CE, porque sobre el particular no aprecia la existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste, y lo hace con cita de jurisprudencia interpretativa del art. 219 LRJS según la que la contradicción surge de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales<sup>[1]</sup>. En la sentencia recurrida, la igualdad en la aplicación de la ley había sido utilizada como un argumento fundamental para la justificación del fallo, porque se entendió, erróneamente, que existía otra sentencia de la misma Sala que, en un asunto similar, había estimado la existencia de un contrato fijo discontinuo. Sin embargo, la sentencia de contraste no se había planteado ningún debate sobre igualdad en la aplicación de la ley. Por lo tanto, respecto de este motivo, no puede sostenerse que hubiera una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales.

No obstante, la STS 123/2019 también advierte que el hecho de que una sentencia se apoye para justificar su fallo en el principio de igualdad ante la ley y tal argumento resulte, al final, erróneo no implica que, por ello, exista la pretendida infracción del art. 14 CE.

Por lo que se refiere al segundo de los motivos esgrimidos, relacionado con la supuesta infracción de diversos preceptos del Estatuto de los Trabajadores y de la LRJS, relevantes para aclarar la configuración jurídica de la relación laboral que unía al trabajador con la empresa y para determinar la posible caducidad de la acción de despido, la Sala entiende que la literalidad de los hechos probados, en concreto, que el trabajador hubiera trabajado para la empresa en diferentes y abundantes periodos temporales, a través de sucesivos contratos temporales de carácter eventual por circunstancias de la producción, sin que se hubiera constatado la existencia de necesidades reales que sirvieran para justificar tales contrataciones, podía llevar, en un primer momento, a concluir que se trataba de un encadenamiento de contratos temporales en fraude de ley, con lo que la relación que unía al trabajador con la empresa podía ser la de un trabajador fijo discontinuo. Así lo había deducido la sentencia recurrida. De ser así, el plazo de ejercicio de la acción de despido debería computar desde la fecha en la que el trabajador no fue llamado o tenía la certeza de que no iba a ser llamado, como pretendía el trabajador.

Sin embargo, si de esas circunstancias hubiera que deducir que se trataba de un contrato fijo e indefinido, como defendía la empresa y se había mantenido en la sentencia de contraste, la acción debería haberse ejercitado en el plazo de 20 días desde que finalizó el último contrato. Por ello, la STS 123/2019 consideró que el correcto análisis de la sentencia recurrida debía pasar por despejar cuál era el carácter de la relación jurídico laboral que unía a las partes.

Para ello, en primer lugar, se detiene a analizar la definición de trabajo fijo discontinuo del actual art 16.1 ET según el que este tipo de contrato se concertará para realizar trabajos que no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Para el TS, esa definición, pese a las deficiencias que presenta, es lo suficientemente expresiva para establecer las notas que pueden conformar la realidad fáctica y jurídica a que se refiere esta fórmula contractual. En este punto la sentencia objeto de este comentario se apoya en jurisprudencia previa sobre la delimitación de esta modalidad contractual frente al contrato eventual al que se puede acudir por razón de una necesidad de carácter imprevisible y sin reiteración en el tiempo<sup>[2]</sup>.

En concreto, del precepto legal se desprende que el contrato fijo-discontinuo está previsto para la realización de trabajos fijos en la empresa. Se ha de proyectar sobre actividades estables y consustanciales a la actividad de la empresa que no se producen de forma esporádica, sino como permanentes<sup>[3]</sup>. Por ello, la jurisprudencia ha mantenido que este tipo de contratos obedece a necesidades normales y permanentes que se presentan por lo general de forma cíclica y periódica<sup>[4]</sup>, ya se reiteren de modo regular, ya sean de fechas inciertas, siempre que no sean aleatorias o desiguales<sup>[5]</sup>.

Las actividades que dan soporte a este contrato no se requieren todos los días del año, son actividades de carácter estacional que, por diferentes circunstancias, no están presentes siempre, sino en algunas épocas del año. Aunque puedan aparecer en periodos de tiempo concretos y predeterminados, las fechas precisas de prestación de servicios para atender tales necesidades pueden ser inciertas e inseguras por la influencia de factores objetivos externos a la propia actividad (clima, meteorología...) Sobre esta última nota, se aclara que la exactitud de esas fechas no puede depender de la decisión unilateral del empresario sino que “debe ser conocida en el sector de que se trate y dependiente de factores objetivos independientes de la voluntad de las partes o de la voluntad unilateral del empresario”.

Al aplicar esta doctrina al supuesto concreto, el TS llega a la conclusión de que en la contratación analizada no concurría ninguna de estas características. No había el más mínimo indicio de que se tratase de trabajos cíclicos que se repitieran en fechas ciertas, ni de que en la sucesiva cadena de contratos pudiera apreciarse un carácter estacional que revelase una necesidad estable de la empresa que se reiterase todos los años, aunque fuera en fechas inciertas por factores externos a la empleadora no controlables. Por ello se concluye que la relación que unía a las partes ni era ni podía ser fija discontinua, sino que se trataba de un encadenamiento de contratos temporales irregulares y celebrados en fraude de ley que convirtieron una teórica relación temporal en una real relación fija a tiempo completo, tal y como prescribe el art. 15.3 ET.

A partir de esta conclusión, para la STS 123/2019, el acto empresarial por el que se dio por finalizado el último de los contratos temporales fue en realidad un despido, frente al que el trabajador pudo y debió reaccionar en el plazo de 20 días desde su notificación (en virtud de lo dispuesto en los arts. 59.3 ET y 103.1 LRJS) En concreto, teniendo en cuenta que el contrato había finalizado el 1 de diciembre de 2013 y que la papeleta de conciliación se interpuso el 19 de febrero de 2014 resultaba evidente que en tal fecha la acción ya estaba caducada por haber transcurrido el plazo que el demandante tenía para reclamar.

## **VII. Parte dispositiva**

La STS 123/2019 estima el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por el grupo de empresas, casando y anulando la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, que había confirmado la sentencia de instancia.

En concreto se aprecia contradicción sobre el segundo de los motivos planteados, que denunciaba vulneración de algunos preceptos del ET y de la LRJS en relación con la calificación jurídica de la relación laboral, que vinculaba al trabajador con la parte recurrente, y en relación con el plazo de caducidad de la acción de despido. Se rechaza, en cambio, que hubiera contradicción respecto del primero de los motivos, relativo a la supuesta vulneración del art. 14 CE, porque ese debate no se había suscitado en la sentencia de contraste; aunque la STS 123/2019 aprovecha para recordar que el que una resolución se apoye para justificar su fallo en el principio de igualdad ante la ley y tal argumento resulte, al final, erróneo no implica infracción del art. 14 CE.

La falta de indicios de que se estuviera en presencia de trabajos fijos discontinuos lleva al TS a entender que la sucesión de contratos eventuales por circunstancias de la

producción sin que se hayan podido constatar esas circunstancias convierte al trabajador en indefinido por aplicación de la regla general del art. 15.3 ET.

Por todo ello, la sentencia 123/2019 entra a resolver el debate de suplicación planteado estimando el recurso formulado por la empresa en el que se alegaba excepción de caducidad de la acción de despido, y consecuentemente anula la sentencia de instancia desestimando íntegramente los pedimentos de la demanda y absolviendo a las mercantiles.

### VIII. Pasajes decisivos

Párrafo final, apartado tercero, fundamento jurídico cuarto: *la relación que unía a las partes ni era ni podía ser fija discontinua, sino que, por el contrario, consistió en un encadenamiento de contratos temporales irregulares y celebrados en fraude de ley que convirtieron una teórica relación temporal en una real relación fija a tiempo completo, tal como al efecto prescribe el art. 15.3 ET.*

Apartado cuarto del mismo fundamento jurídico: *De lo señalado hasta ahora se desprende que el acto empresarial por el que se dio por finalizado el último de los contratos temporales fue, en realidad, un despido, frente al que el trabajador pudo y debió reaccionar en el plazo de veinte días desde su notificación (art. 59.3 ET y 103.1 LRJS).*

### IX. Comentario

La distinción entre el contrato eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, y el contrato de trabajo fijo discontinuo es una cuestión sobre la que ha tenido que pronunciarse el TS en repetidas ocasiones. La diferencia fundamental está en que el contrato eventual, como en el resto de modalidades de contrato del art. 15 ET, se caracteriza por la temporalidad de la causa que lo legitima; mientras que en el contrato fijo discontinuo el carácter permanente de la actividad justifica la duración indefinida del contrato<sup>[6]</sup>.

La intervención jurisprudencial ha contribuido a establecer criterios sobre los aspectos decisivos de uno y otro contrato. En el contrato eventual, lo decisivo es el carácter coyuntural y ocasional del trabajo (STS 21 de diciembre de 1990, rec. en infracción de ley 722/1990), lo que impide que se pueda utilizar esta modalidad contractual para cubrir necesidades permanentes en la empresa (STS 17 de octubre de 2006, RCU 2426/2005). En cambio, en el contrato fijo discontinuo del art. 16 ET las actividades son estables y consustanciales a la actividad de la empresa, por lo que no se producen de manera esporádica, sino que son permanentes, pero sólo están presentes en determinadas épocas del año, y aunque pueden aparecer en periodos de tiempo concretos y predeterminados, las fechas de prestación de servicios pueden no ser ciertas y seguras, al venir determinadas, como aclara la STS 123/2019, por factores externos a la propia actividad, como el clima o la meteorología.

Ahora bien, que ambos contratos estén sujetos a una definición legal, de la que se desprenden unas determinadas notas, supone también que no siempre que se produzca una sucesión de contratos eventuales en los que no se haya podido constatar la concurrencia de la causa que exige el art.15.1.b) ET, deba concluirse que se está encubriendo de forma irregular o fraudulenta una contratación fija discontinua. Que así sea dependerá de que concurren, a su vez, las notas de la modalidad contractual definida en el art. 16 ET. De lo contrario, si los contratos se interrumpen y reanudan de forma aleatoria, dependiendo exclusivamente de la decisión del empresario, o de la simple voluntad de las partes, la calificación jurídica que corresponde a la relación que vincula al trabajador con la empresa es la de indefinida por aplicación de la regla más general del art. 15.3 ET.

Esta es la conclusión que se desprende de la STS 123/2019, objeto de este comentario, en un asunto el que se había acreditado un elevado número de contratos suscritos por el actor, que no eran coincidentes ni en su inicio ni en su conclusión y

que, pese a su reiteración en el tiempo, se interrumpían y reanudaban de forma aleatoria.

Los efectos que sobre la naturaleza del contrato tiene la sucesión irregular y fraudulenta de contratos eventuales alcanzan a la caducidad de la acción de despido. En este caso, al concluir que la sucesión irregular y fraudulenta del contrato eventual convierte al trabajador en indefinido, el plazo de caducidad de la acción debe computarse desde la fecha de extinción del último contrato (eventual) que vinculó al trabajador con la empresa, pues ese es el momento en que se entiende producido el despido.

La calificación que merece la relación laboral del trabajador que ha sufrido una sucesión de contratos temporales irregulares y fraudulentos puede tener relevancia también a otros efectos, por ejemplo, a la hora de calcular la antigüedad computable para el cálculo de la indemnización<sup>[7]</sup>, o de establecer el momento en que ha de llevarse a cabo la readmisión, pero en este litigio concreto ninguna de estas cuestiones fue objeto de controversia.

## **X. Apunte final**

Como se ha dicho, no es la primera vez que el TS aborda la delimitación del contrato fijo discontinuo frente al contrato eventual<sup>[8]</sup>, o frente al contrato de obra y servicio determinados<sup>[9]</sup>. Tampoco es la primera vez que se plantea ante el TS los consecuentes efectos que sobre la naturaleza del contrato y sobre la caducidad de la acción de despido puede tener la calificación de una relación laboral formalmente sustentada en sucesivos contratos temporales que resultan ser fraudulentos. En concreto, en la STS de 21 de julio de 2014, rec 2876/2013, el litigio consistía en determinar si, en un supuesto de sucesión irregular y fraudulenta de contratos, calificados desde la instancia como fijos discontinuos, el despido se producía desde la comunicación del último cese o por la falta de ulterior llamamiento; y si como consecuencia de ello la acción de despido estaba o no caducada<sup>[10]</sup>. No obstante, en esta ocasión, el TS terminó desestimando el recurso de casación presentado porque las soluciones a las que habían llegado las sentencias recurrida y de contraste, si bien eran distintas en cuanto a la conclusión final adoptada sobre la naturaleza de los sucesivos contratos y sobre los consecuentes efectos sobre la caducidad de la acción de despido, realmente no eran contradictorias, pues sus pronunciamientos diversos se basaban en situaciones de hecho muy diferentes.

La STS 123/2019, en cambio, estima el recurso de casación para unificación de doctrina; y entra a revisar la calificación del trabajador como fijo discontinuo, que se había hecho desde la instancia y confirmado en suplicación, para llegar a la conclusión de que la relación que unía a las partes ni era ni podía ser discontinua. Esta conclusión impide la aplicación del art. 16 ET, también en lo relativo al plazo para reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, y conduce a aplicar la regla general del art. 15.3 ET, y asimilar al despido la extinción de último de los contratos presuntamente eventuales, con los consecuentes efectos sobre la caducidad de la acción de despido.

---

## **Referencias:**

1. ^ SSTS de 28 de mayo de 2008, rec. 814/2007; de 3 de junio de 2008, rec. 2532/2006; de 18 de julio de 2008, rec. 437/2007; de 15 y 22 de septiembre de 2008, recs. 1126/2007 y 2613/2007; de 2 de octubre de 2008, recs. 483/2007 y 4351/2007; de 3 de noviembre de 2008, recs. 2637/2007 y 3883/07; de 12 de noviembre de 2008, rec. 2470/2007; de 18 de febrero de

- 2009, rec. 3014/2007; de 4 de octubre de 2011, rec. 3629/2010; de 28 de diciembre de 2011, rec. 676/2011; de 18 de enero de 2012, rec. 1622/2011 y de 24 de enero de 2012, rec. 2094/2011.
2. ^ Entre otras, SSTS 21 diciembre 2006, rec. 4537/2005; de 7 de mayo de 2015, rcud. 343/2014, y de 26 de mayo de 2015, rec. 123/2014.
  3. ^ Sobre el particular téngase en cuenta también la STS, de 12 de marzo de 2012, rcud. 2462/2011 que recoge la doctrina acerca de los contratos fijos discontinuos según la que "la diferencia entre un trabajador eventual y un indefinido discontinuo radica precisamente en que, mientras el trabajo eventual está justificado cuando la necesidad de trabajo es, en principio, imprevisible y queda fuera de cualquier ciclo de reiteración regular, la de indefinido discontinuo se produce cuando, con independencia de la continuidad de la actividad de la empresa, se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, es decir, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad".
  4. ^ Con cita, entre otras muchas, de la STS 21 de diciembre de 2006, rec 4537/2005.
  5. ^ SSTS 25 de febrero de 1998, rec 2013/1997 y 5 de julio de 1999, rec 2958/1998.
  6. ^ Como señala GARCÍA ORTGA, J.: "El contrato fijo discontinuo, consolidación de su autonomía", en AAVV (Coord., GOERLICH PESET, J.M.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores, Libro homenaje a Tomás Sala Franco, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pg. 370*, en este tipo de contratos el carácter permanente de la actividad constituye el referente objetivo sobre el que se asienta la duración indefinida del contrato.
  7. ^ STS 7 de mayo de 2015, rcud 343/2014, 25 de febrero de 1998, rec 2013/1997.
  8. ^ Entre otras, STS 21 de diciembre de 2006, Rec 4537/2005, y STS 5 de julio de 1999, rec 2958/1999. En el contrato eventual la necesidad de trabajo ha de ser imprevisible y sin reiteración en el tiempo (STS de 30 de mayo de 2007, rec 5315/2005) y queda fuera de cualquier ciclo de reiteración regular (STS 12 de diciembre de 2008, rec 775/2007). Nada impide la calificación como fijo discontinuo que se hayan sucedido contratos eventuales sin que el trabajador hubiera reclamado a la finalización de los mismos. Para poder apreciar si un trabajador es acreedor de la condición de fijo discontinuo es lógico tomar una cierta perspectiva de varios años, para discernir así si una serie de contrataciones formalizadas bajo otras modalidades responden realmente a necesidades de carácter permanente y cíclico (STS 25 de febrero de 1998, rec 2013/1997).
  9. ^ STS 26 de mayo de 2015, rec 123/2014.
  10. ^ En este litigio, en ningún momento se cuestionó la calificación del contrato como fijo discontinuo; parecía indiscutido que se trataba de una cadena contractual cíclica y homogéneamente periódica, que evidenciaba de forma notoria la naturaleza fija y discontinua de la relación.