

# El artículo 11 del Real Decreto-Ley 18/1976, sobre medidas económicas y la duración de los contratos de trabajo

POR

FRANCISCO GARCIA ORTUÑO

- I. El artículo 11 del Real Decreto-Ley, como norma de Derecho Excepcional.
- II. El artículo 11 del Real Decreto-Ley, vehículo de alteración de caracteres esenciales de la relación de trabajo.
  - II. 1.—Proceso de evolución en esta materia.
  - II. 2.—Orden público económico e intereses sociales prevalentes.
- III. El artículo 11 del Real Decreto-Ley y los criterios dominantes en Derecho Patrimonial español.

## I. EL ARTICULO 11 DEL REAL DECRETO-LEY 18/1976, COMO NORMA DE DERECHO EXCEPCIONAL.

El artículo 11 del Real Decreto-Ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre medidas económicas, establece que “las empresas podrán contratar hasta el treinta y uno de marzo de mil novecientos setenta y siete, a personas en situación de desempleo o que accedan a su primer empleo, con carácter eventual, por plazo no superior a seis meses, cualquiera que sea la naturaleza del trabajo a que hayan de adscribirse”.



Lo que tal precepto significa inmediatamente es la tácita suspensión, por el plazo de vigencia que se indica —no más de seis meses—, de las disposiciones contenidas en la Ley de Relaciones Laborales sobre duración de los contratos de trabajo según las que, en esencia, no existen más excepciones a la duración indefinida de la relación laboral (1) que aquellas que procedan de la propia naturaleza del trabajo que haya de realizarse; excepciones que además se recogen expresamente en la Ley (*vide* artículos 14 y ss., que forman parte de la Sección IV de dicha norma, sección que se destina a las “garantías de la estabilidad en la relación de trabajo”).

La oportunidad y los motivos del citado precepto, que altera una norma tan importante como la Ley de Relaciones Laborales, se fundamentan, según la propia exposición de motivos, cautelosa y reiterativa, en “la reactivación económica”; si se revisan “algunos aspectos de la política laboral y de empleo” —entre ellos el que nos ocupa— no es con otro fin que “abordar el problema fundamental de la productividad en nuestro sistema económico”. Se nos indica en más de una ocasión que se trata de medidas “preferentemente coyunturales”; que se dictan “con carácter provisional”, y con el fin específico de superar “la situación actual”.

La norma, además, se promulga con carácter de urgencia, y de urgencia extrema según puede deducirse de la naturaleza de su rango normativo de Decreto-Ley (2).

De todo ello se desprende que se trata de disposiciones o medidas de “Derecho excepcional” (*Ius singulare*) (3), del que se ha dicho que su principio organizador se considera que “no tuvo nunca o carece ahora de una justificación de carácter general, y que se dicta o mantiene por alguna conveniencia del momento” (4); en consecuencia, no es infrecuente que se produzcan “enfrentamientos” (5) entre los criterios del *Ius singulare* y los principios “estables” propios del Derecho normal. Y con-

(1) Sobre cuál sea la terminología más adecuada —relación por tiempo *indefinito*, relación por tiempo *indeterminado*—, cfr. RODRIGUEZ PIÑERO, M. “La relación de trabajo de duración determinada”. RPS núm. 50, abril-junio 1961, pág. 31 y bibliografía que allí se recoge.

(2) *Vide* sobre esta materia GARCIA DE ENTERRIA, E. FERNANDEZ, T. R., “Curso de Derecho Administrativo”, T. I, Madrid, 1974, págs. 96 y ss.; VILLAR PALASI, J. L., “Curso de Derecho Administrativo”, T. I., Madrid, 1972, págs. 250 y ss.; GARCIA-TREVIJANO FOS, J. A., “Tratado de Derecho Administrativo”, T. I, 2.ª edic., Madrid, 1968, págs. 258 y ss., donde se establecen las relaciones entre la potestad de dictar Decretos-leyes y la excepcionalidad de determinadas medidas; *vide* también págs. 472 y ss.

(3) Cfr. DE CASTRO Y BRAVO, F. “Compendio de Derecho Civil. Introducción y derecho de la persona”, 5.ª edic., Madrid, 1970, pág. 27.

(4) DE CASTRO Y BRAVO, *op. et loc. cit.*

(5) *Vide supra*, bibliografía que se cita en la nota (2).

cretamente, en la misma exposición de motivos de esta norma, el legislador se considera en la obligación de salir al paso de las posibles alteraciones del Ordenamiento como consecuencia de la aplicación del Derecho excepcional, e indica que “el conjunto de medidas a corto plazo (...) tratará de no entrar clara y sensiblemente en colisión con los principios básicos que inspiran o hayan de inspirar la actuación en una perspectiva temporal más amplia que habrá de abordarse” (6).

\* \* \*

El presente estudio tiene por objeto dejar constancia de la incidencia del artículo 11 del Real Decreto-Ley sobre los principios consagrados en el ámbito de nuestro Derecho objetivo; y tanto desde la perspectiva propia y específica del Derecho del Trabajo —en el que directamente incide el *Ius singulare* en este caso—, como desde la más amplia y general del Derecho patrimonial (7).

\* \* \*

Como cuestión previa al análisis del contenido del precepto, se deben corregir algunas de las expresiones que presenta la proposición normativa, porque la fórmula gramatical con que se exterioriza la norma es incorrecta.

Por lo pronto, el Real Decreto incide en una vieja confusión, nunca eliminada del todo en nuestro Derecho del Trabajo, entre empresario y empresa; así, se dice que “las empresas podrán contratar (...) personas (...)”, siendo obvio que no son las empresas las que contratan, sino los empresarios y trabajadores.

Y en cuanto al término “personas”, parece innecesario, una vez más, trasponer un concepto preciso —trabajador— por otro impreciso —personas— que se puede prestar, y de hecho se ha prestado, a confusiones (8).

Más importante es señalar la aplicación poco adecuada del calificativo “eventual” —“contratar (...) con carácter eventual”, se dice—, a todo tipo de contratos de trabajo de duración determinada; nuestro Ordenamiento reserva la denominación “eventual” únicamente para designar una

---

(6) Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley, párrafo tercero.

(7) Se trata, pues, de un estudio enfocado desde la perspectiva estrictamente técnico-jurídica; no se acude a criterios político-económicos para discutir la oportunidad de esta medida.

(8) Vide ALONSO OLEA, M. “Sobre si la persona jurídica puede ser trabajador”, RT núm. 1, 1955.

clase de contrato de duración cierta —y una clase de trabajadores, en consecuencia—, a saber:

los que se refieren a trabajos que “no tengan carácter normal y permanente en las empresas” (artículo 15 de la Ley de relaciones laborales);

o cuando, dicho de otro modo más impreciso, se contrata “por falta de personal permanente, o para trabajos accesorios, peyoratorios o no previstos” (artículo 26 de la Ley de Contrato de Trabajo (9));

o, expresado de otra manera similar, el que se refiere al personal que se admite para “trabajos y situaciones circunstanciales de duración limitada (...) extinguiéndose la relación laboral en cuanto cese la causa que motivó la admisión” (10).

Definiciones que viene aceptando reiteradamente la jurisprudencia, y que permiten distinguir las relaciones de trabajo eventuales de otras de duración asimismo determinada (11). La eventualidad, para concluir, se predica de una subespecie de contrato de trabajo de duración determinada, y aunque pueda pensarse, *vulgaris verbis*, en aplicar el término a todos los contratos por tiempo cierto (12), tal y como lo hace, precisamente el artículo 11 del Real Decreto-Ley, en verdad debe reservarse tal denominación para los contratos que se refieran a los trabajos descritos, únicos que en rigor la merecen.

Por si hubiera alguna duda al respecto, la Ley de Relaciones Laborales establece cinco categorías específicas de contratos de trabajo de duración determinada —y solamente cinco; la regla es *numerus clausus*—,

(9) Cfr. OJEDA AVILES, A., “Los trabajadores temporales”, Sevilla, 1973, pág. 42 y nota (3); MONTOYA MELGAR, A., “Derecho del Trabajo. Sistema de Relaciones Laborales”, Murcia, 1976, pág. 73. Sobre las tendencias de otros Ordenamientos, *vide* OJEDA AVILES, *op. cit. et loc. cit.*

Existe siempre una estricta conexión entre la duración de la necesidad que determina la existencia del trabajo y la duración del contrato.

(10) Artículo 11 de la Ordenanza General de la Marina Mercante. *Vide* OJEDA AVILES, *op. cit.*, págs. 43 y ss.

(11) Por ejemplo, a los efectos del derecho al subsidio de desempleo es preciso establecer una clara distinción entre trabajadores eventuales y de temporada: *vide*, por todas, las sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 13 de noviembre de 1975 (Ar. 5048) y de 30 de enero de 1976 (art. 481).

Sobre esta materia, RIOS SALMERON, B., “La Acción Protectora del Régimen General de la Seguridad Social”, tesis doctoral en elaboración, particularmente el capítulo dedicado a las prestaciones de desempleo y abundante jurisprudencia que allí se cita.

(12) OJEDA AVILES califica de “genérico y difuso” el concepto de contrato de trabajo eventual y concluye señalando que, frente a otros ordenamientos, el nuestro parte, por el contrario de “un supuesto de hecho bastante estricto”: *op. cit. et loc. cit.*, y bibliografía que allí se cita.

una de las cuales —y solamente una—, viene constituida por los trabajos eventuales; las restantes tienen por objeto ya los trabajos para obra o servicio determinados, ya los trabajos de sustitución (interinos), ya los referentes al personal artístico y técnico del a producción de espectáculos y deportes profesionales, ya, por último, los trabajos llamados temporales (*vide* artículos 15 y concordantes).

## II. EL ARTICULO II DEL REAL DECRETO-LEY, VEHICULO DE ALTERACION DE CARACTERES ESENCIALES DE LA RELACION DE TRABAJO.

Aclarado lo anterior, lo que el artículo 11 del Real Decreto-Ley posibilita es la existencia de contratos de trabajo de duración determinada para atender trabajos de naturaleza indeterminada en el tiempo; o trabajos normales y permanentes en las empresas, puesto que admite la limitación de la vigencia del contrato “cualquiera que sea la naturaleza del trabajo”. Desconoce, pues, que haya de haber un criterio estricto de congruencia entre la duración del vínculo jurídico y el carácter estable o inestable del trabajo objeto de la relación, y admite en consecuencia que la *Lex contractus* (13), dependiente autónomamente de la voluntad de las partes, pueda conformar una relación de trabajo que de suyo habría de ser estable, como inestable. ¿Es este resultado verdaderamente anómalo en el ámbito del Derecho español del Trabajo?

### II. 1.—PROCESO DE EVOLUCION EN ESTA MATERIA

Es sabido que la preferencia —y consiguiente presunción— en favor del contrato de trabajo de duración indefinida en el tiempo, y la admisión de la duración determinada únicamente para realizar trabajos con tal carácter —trabajos limitados en el tiempo por algún motivo—, que se consagra plenamente en la Ley de Relaciones Laborales según se ha dicho, es producto de un largo proceso legislativo, en el que se reflejan

(13) Sobre el alcance de la *Lex contractus*, *vide* DIEZ-PICAZO, L., “Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial”, Vol. primero, Madrid, 1970, pág. 228 y ss.

también las aspiraciones de la doctrina científica y la jurisprudencia laboral (14).

El punto de partida de este proceso no pudo ser otro que admitir que el Derecho del Trabajo hereda los criterios propios del Derecho patrimonial común en materia de duración del contrato (15); esto ocurre en particular con la norma específica sobre duración del "arrendamiento de servicios de criados y trabajadores asalariados" que se contiene en el artículo 1.583 del Código Civil y que, ligeramente transformada, se transporta al artículo 27 de la Ley de Contrato de Trabajo; preceptos ambos que se interpretan como realmente permisivos, en el sentido de que la duración del arrendamiento o del contrato de trabajo se hace depender de la libre voluntad de las partes, con la sola excepción de que se prohíbe el contrato para toda la vida (16). Por ende, la duración del contrato poral del servicio que haya de prestarse.

A partir de este punto, ha correspondido en primer lugar a la doctrina científica y a la jurisprudencia la elaboración de fundamentos válidos para limitar la autonomía de las partes en materia de duración del contrato de trabajo, de modo que se ha tratado tanto de establecer una presunción en favor del contrato por tiempo indefinido, cuanto de exigir que a la naturaleza del trabajo se adecúe verdaderamente la duración del contrato (17).

Los fundamentos aducidos pueden sistematizarse del modo siguiente:

1.—En determinados preceptos de la Ley de Contrato de Trabajo puede apreciarse una tática preferencia del legislador en favor de la duración indefinida del contrato, pese a la asepsia y neutralidad que en principio caracteriza el artículo 27 de la Ley de Contrato de Trabajo (18).

(14) Este proceso de evolución ha sido debidamente sistematizado y expuesto por la doctrina: *vide* ALONSO OLEA, M., "Derecho del Trabajo", 4.ª edic., Madrid, 1976, págs. 139 y ss. SALA FRANCO, T. "El contrato de trabajo a término y el ordenamiento laboral español", RPS núm. 99, julio-septiembre, 1973, páginas 32 y ss. MONTOYA MELGAR, A. "La estabilidad en el empleo en la Ley de Relaciones Laborales", Murcia, 1976, I.

(15) *Cfr.* ALONSO OLEA, *op. cit.*, págs. 137 y ss. SALA FRANCO, *op. cit.* expresamente pág. 29; últimamente lo señala CAMPS, L. "Los principios de norma más favorable y de condición más beneficiosa en las fuentes del derecho español del trabajo". Madrid, 1976, págs. 118 y ss.

(16) Sobre la esencia de esta limitación, *vide* ALONSO OLEA, M. "Introducción al Derecho del Trabajo", 3.ª edic., Madrid, 1973, págs. 26 y ss.  
de trabajo puede permanecer al margen de la naturaleza duradera o tem-

(17) Sobre esta materia puede verse RPS núm. 70, abril-junio 1966, destinada por entero al tema de la estabilidad en el empleo. *Vide* ALONSO OLEA, "Derecho del Trabajo..." *cit.* notas de la página 138, donde se refiere a importante bibliografía sobre este tema.

Estas aspiraciones cristalizan con rango formal de Ley votada en Cortes, en la Ley de Relaciones Laborales, según se ha señalado anteriormente.

(18) *Cfr.* SALA FRANCO, "El contrato de trabajo a término y...", *cit.* pág. 32.

Y así, en efecto, la preferencia se muestra “mediante la exigencia de denuncia o preaviso al vencimiento del término frente al principio general *dies interpellat pro homine*, del artículo 76 de la Ley de Contrato de Trabajo” (19), y la consiguiente “prórroga forzosa de carácter indefinido en caso de inexistencia de denuncia por ninguna de las partes (20). Preferencia legislativa que se refuerza mediante la adecuada aplicación de la regla 1.ª del mismo artículo 76 de la Ley, que, aunque en principio admite la terminación del contrato mediante pacto de las partes, exige que el ejercicio de esta facultad no constituya “manifiesto abuso de derecho por parte del empresario” (21).

Además, también es preceptible a través de algún precepto de la Ley de Contrato de Trabajo, un *criterio de congruencia entre la naturaleza del trabajo que se haya de prestar y el carácter determinado o indeterminado de la relación laboral*. En este sentido, el artículo 26 anteriormente citado, que define precisamente los contratos de trabajo eventuales —si bien en el sector de las obras y servicios públicos— y aunque como ha señalado Ojeda (22), su corrección sea limitada, *indica* claramente que la duración del contrato de trabajo eventual depende de la duración natural del propio trabajo; y en consecuencia, *sensu contrario*, si no se está ante un supuesto de “falta de personal permanente, o trabajos accesorios, perentorios o no previstos”, bien puede decirse que no es posible la contratación eventual y sí, únicamente, la contratación por tiempo indefinido.

2.—Pero además, la preferencia por la duración indefinida del contrato y, a la vez, la necesidad de compatibilizar la duración del contrato y del trabajo, *se ha ido manifestando al margen de la Ley de Contrato de Trabajo*, aunque con base en la remisión que el propio artículo 27 opera en favor de la duración que se fije en las normas sectoriales, porque en éstas, particularmente en las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo —Derecho necesario (23) y, en consecuencia, limitador de la autonomía negocial— se ha consagrado la preferencia por los contratos de trabajo de duración indefinida (24), y, a la vez, la necesidad de relacionar la naturaleza del trabajo y la duración de la relación laboral (25).

(19) SALA FRANCO, *op. et loc. cit.*

(20) SALA FRANCO, *op. et loc. cit.*

(21) La doctrina del abuso de derecho procede como es obvio de la Teoría General del Derecho; *vide* HERNANDEZ GIL, A., “Génesis y aportaciones del nuevo Título Preliminar del Código Civil”, ciclo de conferencias sobre el Título Preliminar del Código Civil, Barcelona, 1975.

(22) “Los trabajadores temporales”, *cit.*, pág. 42 y notas.

(23) Artículo 4.º de la Ley de Relaciones Laborales. *Vide* ALONSO OLEA, “Derecho del Trabajo...” *cit.*, pág. 401.

(24) Cfr. SALA FRANCO, *op. cit.*, págs. 36 y 55.

(25) SALA FRANCO, *op. et loc. cit.*

La jurisprudencia ha operado continua y decididamente de acuerdo con los anteriores fundamentos, a favor del contrato por tiempo indefinido, y también, a favor de la relación de congruencia entre el trabajo y la duración del vínculo (26), acudiendo incluso a la doctrina del fraude de ley y de la simulación contractual para explicar la ronerversión de relaciones pactadas por tiempo cierto en relaciones por tiempo indefinido, atendida la naturaleza real del servicio (27).

Como colofón, los artículos 14 y siguientes de la Ley de Relaciones Laborales *consagran con el mayor rango normativo* ambos criterios; solamente los trabajos expresamente recogidos en la Ley pueden dar lugar a pactos de limitación del vigor temporal del negocio. Los demás, se presumen trabajos de duración indefinida, y consecuente y paralelamente, se presumen concertado el contrato “por tiempo indefinido”.

## II. 2.—ORDEN PUBLICO ECONOMICO E INTERESES SOCIALES PREVALENTES

¿Qué motivaciones internas —profundas— pueden aducirse para explicar todo este proceso? Si se observa con cierto detalle, pueden inducirse una serie de causas motivadoras de la evolución jurídica en esta materia:

Primeramente, se reconocen *los principios de orden público económico-patrimonial español*, específicamente referidos a la formalización jurídico-contractual (28), según los que, fuera de determinados elementos del negocio —tradicionalmente llamados esenciales (29)—, los demás en cuanto que existen, deben depender exclusivamente de la *Lex privata*, referida a la autonomía de la voluntad de las partes; las cuales pueden limitar el vigor del negocio jurídico en el tiempo según les aconsejen las circunstancias, e incluso, pactando un término —o una condición— resolutorio en el momento de la perfección del mismo (30).

Concretamente, en materia de arrendamientos de servicios, el artículo 1.583 del Código Civil viene a reconocer expresamente estos criterios

(26) SALA FRANCO, *op. cit.* pág. 35 expresamente.

(27) *Vide* Artículo 15.3 de la Ley de Relaciones Laborales; MONTOYA MELGAR, A., “Derecho del Trabajo. Sistema de relaciones laborales”, Murcia, 1976, págs. 73-74.

(28) Cfr. DIEZ-PICAZO, “Fundamentos de Derecho Civil...” *cit.* pág. 44-45.

(29) Cfr. CASTAN TOBAÑAS, J., “Derecho civil español, común y foral”, T. III, Madrid, 1967, págs. 38 y ss. La doctrina tripartita —elementos esenciales, naturales y accidentales del negocio jurídico— se halla hoy, como es sabido, superada: *vide*, por todos, DIEZ-PICAZO, “Fundamentos de Derecho Civil...” *cit.* págs. 226 y ss.

(30) *Vide* BETTI, E., “Teoría General del Negocio Jurídico”, Madrid, 1959, págs. 410 y ss.



y los aplica a dicha institución; los mismos que, en principio, se trasladan, débilmente reformados, al artículo 27 de la Ley de Contrato de Trabajo (31).

Sin embargo, en la propia normativa general del negocio jurídico —del contrato en realidad— se reconocen limitaciones de cierta importancia a las libres decisiones de los contratantes, y que se enumeran en el artículo 1.255 del Código Civil en relación con otros preceptos del mismo ordenamiento (32), y que se concretan además en la nueva redacción de los artículos 6.º y 7.º del Título Preliminar. Estas limitaciones a la libertad de pactos y en general, al ejercicio de los derechos, son las impuestas por las leyes, la moral y el orden público (artículo 1.225); el fraude de ley, el abuso de derecho el ejercicio antisocial del mismo o el daño a tercero (artículo 6.4 y 7.2 del Código). Intimamente conectada con la noción de Orden Público, aparece la de *interés social* (33), que precisamente se aplica como calificativo —con preferencia a otros —de las normas que ocupan la parcela propia del Derecho del Trabajo (34): éste existe, fundamentalmente, bajo la égida del interés social que tutela, al que deben someterse imperativamente los demás intereses en conflicto, y que, en cuanto que cumple tal función, es capaz de limitar o incluso de invertir ciertos principios del llamado Derecho común, en la medida que sea necesario. Hasta tal punto pueden entrar en contradicción los principios autonomistas del Derecho común, y los específicos intereses sociales que el Derecho del Trabajo quiere tutelar, que se ha podido escribir que en este Ordenamiento “la normalidad lo constituye la heteronomía y la excepción es la autonomía; no al revés” (35).

Las garantías de estabilidad en el empleo privado, por las implicaciones de toda índole que conlleva, se manifiesta como *una exigencia de claro interés social*; y sin duda, una de sus importantes manifestaciones no es sino la relación de compatibilidad entre la duración del trabajo y la ilimitación del vínculo jurídico por cuya razón se presta aquél. Por ello, la esencia del proceso legislativo que se analiza acaba por invertir los criterios propios del Derecho común, convirtiéndolos prácticamente *en contrarios*. En virtud de estos concretos intereses, lo que el Ordenamiento

(31). “Modernización no muy afortunada del artículo 1.583 del Código Civil” según señala expresamente ALONSO OLEA, “Derecho del Trabajo”, *cit.*, pág. 137.

(32) Así, se señalan, además de las expresamente establecidas en el propio Código, un verdadero cúmulo de limitaciones de muy diversa índole, que se han ido introduciendo como consecuencia de “una concepción social del Derecho”: *vide* por todos DIEZ-PICAZO, de quien es la cita, *op. cit.* pág. 44 *in fine* y 45.

(33) Sobre esta materia, *vide* por todos, ALONSO GARCIA, M. “La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo”, Barcelona, 1958, págs. 96 y ss., particularmente págs. 101-102.

(34) Cfr. ALONSO GARCIA, *op. et loc. cit.*

(35) ALONSO GARCIA, *op. cit.*, pg. 77.

laboral reconoce en el punto final de este proceso, que culmina, según se ha dicho, con la promulgación de la Ley de Relaciones Laborales, es la necesidad de adaptar efectivamente el Derecho —las normas— a la propia naturaleza de las relaciones socio-económicas que se tutelan; porque si bien es cierto que pueda pensarse en la existencia de contratos de trabajo de duración determinada para realizar trabajos que por su propia naturaleza no posean limitación temporal, es más cierto que lo verdaderamente correcto es adaptar y conectar la realidad social y la realidad jurídica: un contrato de trabajo por tiempo cierto expreso o tácito debe exteriorizar una relación social de trabajo verdaderamente limitada en el tiempo; y en sentido contrario, nunca, si ésta es ilimitada, debe forzarse la limitación formal.

Y estas necesarias conexiones entre la realidad jurídica y la económico-social son precisamente las que ataca frontalmente el artículo 11 del Real Decreto-Ley, desdiciendo cuando menos uno de los caracteres de mayor trascendencia de la relación de trabajo: *su estabilidad* en el tiempo (36), con independencia de que se señale y subraye la naturaleza urgente, excepcional y provisional de la medida (37).

### III. EL ARTICULO 11 DEL REAL DECRETO-LEY, Y LOS CRITERIOS DOMINANTES EN DERECHO PATRIMONIAL ESPAÑOL

Sin embargo, con ser los anteriores razonamientos los dominantes y válidos en la doctrina sobre la evolución de los criterios en la materia, no debe desconocerse que una visión crítica más amplia debe abarcar los conceptos y los principios que puedan extraerse de nuestro Derecho Patrimonial en general; sabremos de este modo si el proceso que se ha descrito y que culmina con la preferencia por la duración indefinida del contrato y, a la vez, la necesidad de relacionar la duración del contrato y la naturaleza del trabajo, pueden adquirir nuevos matices a la luz de aquellos conceptos y principios.

En primer lugar, puede abservarse que otras instituciones han transitado por el mismo proceso: en aras del interés social prevalente en la materia, se ha acompasado la duración de la necesidad que el contra-

(36) Sobre si la estabilidad en el empleo es un principio de aplicación del Derecho del Trabajo, o mejor un esencial carácter de la relación jurídica laboral, vide MONTOYA MELGAR, A., "Derecho del Trabajo. Sistema normativo", cit., pág. 213.

(37) Vide *supra*, I. 1.

to trata de satisfacer y la duración del contrato mismo, *rectius*, de la relación jurídica, desconociendo en consecuencia determinadas facultades a las partes que pudieran lesionar esta conexión. Así ha ocurrido en materia de arrendamiento de viviendas y locales de negocio amparado por la *Ley de Arrendamientos Urbanos* (38) que, sobre todo mediante el establecimiento de prórrogas forzosas e indefinidas y la irrenunciabilidad de los derechos del arrendatario —al igual que el Derecho del Trabajo en este punto (39)—, ampara la cobertura de necesidades verdaderamente continuadas e indefinidas en el tiempo; o en materia de *arrendamientos rústicos*, donde se establecen criterios análogos, llegándose incluso a la admisión de transmisiones *mortis causa* (40) por razones de interés social. En este ámbito, el problema que se plantea la doctrina sobre la naturaleza personal o real de la relación arrendaticia (41), puede suministraros datos interesantes, porque de la relación laboral, o mejor, de la llamada “relación de empleo”, también se ha llegado a predicar carácter cuasi-real (42).

Si nos aproximamos a institutos jurídicos más cercanos a la relación laboral, si algo caracteriza la “relación de servicios profesionales y retribuidos” (43) entre la administración y el funcionario público, no es precisamente su carácter inestable (44); y sin duda ello se debe, además de a otros motivos, a que parece necesario garantizar un empleo público acorde con su función y, a la vez, con la naturaleza permanente de las necesidades que mediante las retribuciones se han de satisfacer.

\* \* \*

Ante la multiplicación de los ejemplos, cabe preguntarse si acudir a limitaciones o motivaciones “externas” —orden público, interés social— en cuanto que no proceden de la propia naturaleza del vínculo jurídico no es sino un medio de iluminar, aunque parezca un contrasentido, la propia realidad de los datos jurídicos. En realidad ¿no resulta posible conectar elementos que proceden de las propias relaciones sociales y

(38) Vide DIEZ-PICAZO, L. y GULLON, A., “Sistema de Derecho Civil”, Volumen II, págs. 295 y ss.

(39) Vide artículo 6. 1. de la Ley de Arrendamientos Urbanos; artículo 36 de la Ley de Contrato de Trabajo; artículo 5.1 de la Ley de Relaciones Laborales.

(40) Vide artículo 86 de la Ley de Arrendamientos Rústicos.

(41) Vide CASTAÑ TOBEÑAS, “Derecho Civil español...” cit. págs. 277 y ss.

(42) En la doctrina anglosajona se habla en cierta medida de un posible derecho de propiedad sobre el puesto de trabajo (*property of jobs*): cfr. por ejemplo B. A. HEPPLER y PAUL O'HIGGINS, “Employment Law”, 2.ª edic., London, 1976, págs. 47-48.

(43) Artículo 1.º de la Ley de Funcionarios civiles del Estado.

(44) Cfr. GARCIA-TREVIJANO FOS, J. A., “Tratado de Derecho Administrativo”, cit. Tomo III, vol. II, págs. 630 y ss.

aquéllos otros que son producto de los intereses prevalentes? ¿Los criterios dominantes a que se está haciendo continua referencia, se desenvuelven al margen de las relaciones jurídicas, o son exigencia de la propia naturaleza de las cosas?

Lo que inmediatamente se observa en el ámbito del Derecho patrimonial, en relación con el tema que nos ocupa, es precisamente la proposición contraria a la indeterminación temporal del cumplimiento de las obligaciones; o lo que es lo mismo, se aprecian limitaciones a la disponibilidad de las partes sobre el *tempus* en relación con las obligaciones patrimoniales, y por ende, en relación con los negocios jurídicos. Así, el artículo 1.128 del Código Civil señala la *existencia del plazo cuando éste se deduzca de la naturaleza y circunstancias de la obligación*, y pese a que no se haya fijado por las partes; o se nos dice que el plazo debe fijarlo el Tribunal cuando “exista causa” para señalarlo (artículo 1.124); o cuando la fijación del plazo haya quedado al arbitrio del deudor (artículo 1.128, párrafo 2.º), para impedir sin duda la fijación unilateral (artículo 1.256) (45) o abusiva del mismo (46).

Se trata en suma de reconocer que el tiempo vital de la obligación en fase de cumplimiento debe depender de su propia naturaleza, *de la propia función económico-social del negocio*, porque este elemento forma parte de por sí, en cuanto que procede de la esencia del negocio, “parte de su causa” (47).

En este sentido señala BETTI (48) expresamente con respecto a las limitaciones en vigor del negocio jurídico, la existencia de determinados tipos en los que es necesaria la presencia del plazo; así, en aquellos que se documentan mediante letras de cambio; o aquellos en los que se admite el crédito documentario; y, en general, sin duda, en aquellos otros en los que el cumplimiento del término se considere “esencial” (49).

En el ámbito del derecho del Trabajo, las limitaciones del vigor del negocio proceden asimismo de las propias circunstancias de la relación; hemos de reconocer que sería absurdo aplicar a un trabajo eventual por su propio contexto, un contrato de duración indefinida, con independencia de que los intereses sociales prevalentes —aquí sí— obliguen a

(45) Artículo 1.256: la validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.

(46) A título 7.2. del Código Civil.

(47) BETTI, Teoría General...” cit. pág. 144.

Vide SUAREZ GONZALEZ, F., “Apuntes sobre la causa del contrato de trabajo, RT, n.º 6, 1961, págs. 1893 y ss.

(48) Op. cit., pág. 410 y ss.

(49) Sobre los efectos del término esencial, cfr. DIEZ PICAZO, “Fundamentos de Derecho Civil...”, cit. págs. 521 y ss.

admitir presunciones favorables a la indeterminación temporal (50); pero presunciones que siempre, por la propia fuerza de las cosas, deben admitir prueba en contrario (51). A un trabajo eventual debe corresponder un contrato (una relación jurídico-laboral), adaptado a la eventualidad de aquél; del mismo modo que para obra o servicio determinado sólo puede pensarse en un contrato de trabajo de duración asimismo determinada por la propia exigencia de la obra o el servicio (52); lo incorrecto

\* \* \*

Pero estas fundamentaciones deben admitirse también en sentido opuesto: se han de rechazar limitaciones de cualquier índole —condiciones, términos resolutorios (53)—, cuando la relación jurídica de que se trate sea por su propia naturaleza duradera e indeterminada; y no puede pensarse en limitar arbitrariamente la naturaleza de la relación que se reconozca y tutele. Se afirma, así, *con referencia expresa al término final*, que éste no es compatible con la naturaleza de la relación jurídica que el negocio ha de engendrar, cuando se trate de una relación esencialmente duradera y permanente o, dicho en otros términos, “se requiere para ciertas relaciones estabilidad”, entendiéndose que “éstas son en principio las mismas que exigen la certeza” (54).

Los ejemplos que en este sentido nos suministra el Ordenamiento jurídico son múltiples: no puede admitirse la sucesión hereditaria sometida a término o condición (55); ni desde luego, extremando el tipo *ad absurdum*, la pensión vitalicia que no sea de por *vida* (56); ni el arrenda-

---

(50) Artículos 14 y 15, dos, de la Ley de Relaciones Laborales. Esta es una clara diferencia del régimen de la relación de trabajo con respecto al régimen general de las relaciones obligatorias.

(51) En este sentido, sin duda, se debe interpretar la última línea del artículo 15, dos, de la Ley de Relaciones Laborales.

(52) O del trabajo de la producción de espectáculos públicos y deportes profesionales; o del trabajo de temporada (artículo 15 de la Ley de Relaciones Laborales). *Vide supra* I. 2 y bibliografía que se cita. Sería admitir soluciones normativas distintas.

(53) BETTI, *op. et loc. cit.*

(54) BETTI, *op. et loc. cit.*

(55) BETTI, *op. et loc. cit.* En cambio, sí, las disposiciones testamentarias: artículos 790 y 805 del Código Civil.

(56) Artículo 1.804 del Código Civil.

miento de vivienda —para habitarla precisamente (57)— para un corto espacio de tiempo, salvo bien fundadas excepciones (58)... etc.

En consecuencia, se debe admitir que las circunstancias obstativas a la duración del negocio —en este caso del contrato de trabajo— y también las afirmativas, deben provenir de la propia naturaleza del servicio que se haya de prestar; deben surgir de él espontáneamente, so pena de ejercer violencia tanto sobre la realidad social como sobre la estructura jurídica que la formaliza y define. Si el *tempus* debe existir y existe en función de “la naturaleza y circunstancias de la obligación” en cuanto plazo de cumplimiento, aunque no haya sido fijado por las partes, se debe pensar que el término no debe existir cuando sea contrario a la misma naturaleza de la obligación, y pese a que haya sido fijado expresamente por las partes.

Lo que significa que la “asepsia” y neutralidad del artículo 1.583 del Código Civil y, sobre todo, del artículo 27 de la Ley de Contrato de Trabajo, es más aparente que real y efectiva: su interpretación debe realizarse a la luz de los anteriores criterios y principios; criterios y principios que estaban latentes en todo el arduo proceso legislativo, doctrinal y jurisprudencial en favor de la duración indefinida del contrato de trabajo, y de la necesidad de compatibilizar la naturaleza del servicio con la duración de la relación jurídica.

Estos criterios y principios de nuestro Ordenamiento Jurídico —del Ordenamiento en su conjunto— son precisamente los que desconoce el artículo 11 del Real Decreto, desconociendo con ello la realidad que regula; cuando se está diciendo en esta norma que es posible la celebración de un contrato de duración determinada “cualquiera que sea la naturaleza del Trabajo”, se está incurriendo en verdad en grave contrasentido; y ello pese a que la medida se presenta arropada por la patente de corso que pueda ser el *Ius singulare*. El legislador no puede desconocer la vieja y sabia máxima según la cual “la ley lo puede todo, menos convertir un hombre en mujer”; lo que es tanto como reclamar, una vez más, el primado de la *naturaleza de las cosas*, al que no puede sobreponerse arbitrariamente el juicio incongruente de las normas.

---

(57) O de aparcerías o arrendamientos rústicos protegidos, cuya finalidad específica es la cobertura de las necesidades permanentes del arrendatario; pero sí, por el contrario, debe admitirse la dispositividad y la ausencia de prórrogas forzosas en los arrendamientos de cotos de caza, por la naturaleza superflua de las necesidades que se satisfacen; en efecto: artículo 2. 3 b) de la Ley de Arrendamientos rústicos.

(58) Las excepciones a la prórroga forzosa se fundamentan en buena medida en la ausencia de una necesidad indeterminada: *vide* artículo 62, 3.º, 4.º y 5.º de la Ley de Arrendamientos Urbanos.