

Bufete

A b d ó n P e d r a j a s

ABOGADOS ASOCIADOS

MISCELÁNEA JURISPRUDENCIAL ACERCA DEL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES Y SUS CONSECUENCIAS JURÍDICAS

ABDÓN PEDRAJAS MORENO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Abogado

TOMÁS SALA FRANCO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Madrid, Noviembre 2005

SUMARIO

1.- POSIBILIDAD LEGAL PARA EL EMPRESARIO DE REALIZAR UNA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN CADENA.

2.- LA DECLARACIÓN JUDICIAL DE LA EXISTENCIA DE FRAUDE DE LEY EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN CADENA.

2.1.- Evolución jurisprudencial.

2.2.- Síntesis de la posición actual.

3.- EL CÓMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES EN LOS CONTRATOS TEMPORALES.

4.- EL CÓMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD EN LA SUCESIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES ENCADENADOS.

4.1.- La regla general.

4.2.- El cómputo acordado en Convenio Colectivo y su problemática aplicativa.

5.- ANEXO JURISPRUDENCIAL: SS.TS DE 22 DE ABRIL DE 2002, AR/7796, Y DE 11 DE MAYO DE 2005 (RECURSO NUM.2353/2004).

**MISCELÁNEA JURISPRUDENCIAL ACERCA DEL
ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES Y SUS
CONSECUENCIAS JURÍDICAS****1.- POSIBILIDAD LEGAL PARA EL EMPRESARIO DE REALIZAR UNA
CONTRATACIÓN TEMPORAL EN CADENA.**

En principio, un empresario puede concertar cuantos contratos temporales desee, siempre que sean legales, esto es, siempre que estén justificados en alguna de las causas de temporalidad legalmente admitidas (fundamentalmente, en la práctica, eventualidad, interinidad y realización de una obra o servicio determinado) y cumplan las exigencias normativamente impuestas para su ejecución (Art. 15 del ET y RD 2720/1998, de 18 de diciembre, que desarrolla el Art. 15 del ET).

Por tanto, el hecho de que se produzca o no un encadenamiento entre varios contratos temporales resultará legalmente irrelevante, siempre que todos ellos sean legales en su concertación y en su ejecución (por todas, STS de 29 de diciembre de 1995, Ar/9847). Dicho de otra manera, la celebración de una contratación temporal "*en cadena*" solamente será fraudulenta cuando no concorra en ellos causa objetiva que justifique la temporalidad (por todas, SS.TS de 22 de noviembre y 15 de diciembre de 1997, Ar/8718 y 9316).

**2.- LA DECLARACIÓN JUDICIAL DE LA EXISTENCIA DE FRAUDE DE LEY
EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN CADENA.****2.1.- Evolución jurisprudencial.**

Ahora bien, para determinar la existencia o no de fraude de ley en el supuesto de una cadena de contrataciones temporales, la jurisprudencia del

Tribunal Supremo ha sufrido una notable evolución en tres etapas diferenciadas:

a) En una primera etapa, la jurisprudencia tradicionalmente mantenía que había que analizar todos los contratos temporales de la serie, conllevando la irregularidad del primero o de otro contrato temporal de la cadena de contratación la nulidad de los restantes por ilegalidad de origen (por todas, STS de 18 de mayo y de 20 de junio de 1992, Ar/3564 y 4602 o de 3 de noviembre de 1993, Ar/8539).

b) En una segunda etapa, la jurisprudencia estableció que había que examinar solamente el último contrato temporal de la serie, siempre que hubiera habido "*interrupciones significativas*" entre los distintos contratos (por todas, SS.TS30 de septiembre de 1994, Ar/7269, de 3 de febrero de 1995, Ar/775 o de 24 de enero de 1996, Ar/4208).

c) En una tercera etapa, en fin, a partir de 1997, se vuelve a la doctrina tradicional, si bien matizada, exigiendo que se analice toda la secuencia contractual, conllevando la ilegalidad de uno de los contratos la nulidad de los siguientes, con la consiguiente declaración de la existencia de un contrato indefinido aplicando la doctrina del fraude de ley en la contratación (por todas, SS.TS de 20 y 21 de febrero y 29 de mayo de 1997, Ar/1457, 1572 y 4473, de 17 de marzo de 1998, Ar/2682, de 10 de diciembre de 1999, Ar/9731, de 21 de marzo y de 22 de abril de 2002, Ar/3898 y 7796 o de 5 de mayo de 2004, Ar/4102).

2.2.- Síntesis de la posición actual.

Así, esta doctrina viene a ser, en síntesis, la siguiente:

1º) Un contrato temporal viciado por falta de causa constituye una relación de duración indefinida.

2º) No pierde este carácter aunque a su término enlace con otros contratos temporales, aunque éstos tengan causa suficiente.

3º) Esta unidad contractual no quiebra cuando existen cortas interrupciones que pretenden aparentar el nacimiento de una nueva relación temporal.

4º) Al respecto y frente a la creencia, más o menos generalizada, de que el trascurso de un periodo, entre contratos, superior al plazo de caducidad de veinte días para reclamar por despido improcedente se convierte en una especie de *patente de corso* que dota de notable inmunidad a la empresa, debe señalarse que una solución de continuidad que abarque tal período temporal solamente determinará la existencia de contrataciones separadas cuando no existiera fraude de ley en la contratación, fraude de ley que no presumirá de oficio un Tribunal sino que habrá de alegarse y probarse por quien pretenda apoyarse en él. Al respecto, además, será especialmente relevante la valoración que se haga acerca del mantenimiento o no de la *unidad del vínculo contractual* que se entenderá existe si se ha asignado al trabajador el mismo cometido o puesto de trabajo en las sucesivas contrataciones y, aun mas claramente, si pese a la interrupción formal en la prestación del servicio, ello no se ha traducido en una interrupción real.

5º) El análisis tan sólo del último de los contratos temporales se realizará excepcionalmente cuando de la serie de contratos sucesivos se infiera que no existió defecto sustancial, es decir, que materialmente la temporalidad de las anteriores contrataciones de la cadena resultaba plenamente justificada.

En consecuencia, no será posible la subsanación de un contrato temporal ilegal mediante la celebración de un posterior contrato temporal legal, ni aun dejando transcurrir entre ellos el plazo de caducidad de veinte días del despido ya que esta operación puede *“resultar ser para la empresa un medio instrumental del fraude”*. Como señaló la STS de 22 de abril de 2002, Ar/7796, *“ha de rechazarse... la afirmación... de que la no reclamación por despido del cese realizado por el empleador en el primer contrato convierte en válida y eficaz la extinción de un contrato de trabajo que es nulo desde el origen por falta de causa”*. Dirá la Sentencia:

“Se ha planteado con cierta frecuencia ante los Tribunales el problema de determinar si en el supuesto de contratación sucesiva el control de legalidad debe abarcar toda la serie contractual o extenderse únicamente al último contrato. La jurisprudencia social, como recuerda la STS de 20 de febrero de 1997, Ar/1957, ha mantenido una doctrina constante expresiva, en síntesis, de que un contrato temporal inválido por falta de causa o infracción de límites establecidos en su propia regulación, con carácter necesario, constituye una relación laboral indefinida. Carácter que no pierde por novaciones aparentes con nuevos contratos temporales, sobre todo cuando la interrupción no alcanza el periodo de veinte días, en que el trabajador pudo reclamar el despido. Esta misma resolución resalta contundentemente la existencia de una doctrina consolidada al señalar que la afirmación realizada en alguna sentencia de que en el supuesto de contrataciones temporales sucesivas el examen de los contratos debe limitarse al último de ellos, que es el impugnado, es sin duda inadecuada en los términos absolutos y puede llevar a a la equivocada idea de que la Sala olvida o rectifica lo que ha sido una constante y matizada línea jurisprudencial. En suma, la irregularidad padecida por un contrato temporal que inicia la serie de los concertados entre la empresa y el trabajador produce la indefinición del contrato, desde su origen, con la consecuencia natural de nulidad de todos los contratos temporales celebrados con posterioridad y de considerar tiempo de servicio, del Art. 56.1.b) del ET, a efectos indemnizatorios, todo el período trabajado”.

3.- EL CÁMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES EN LOS CONTRATOS TEMPORALES.

Desde la reforma del ET por la Ley 12/2001, de 9 de julio, para trasponer los Arts. 4 y 6 de la Directiva 1999/70, el Art. 15.6 del ET establece, con carácter general lo siguiente:

“Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación”.

Con base en este principio legal de igualdad de trato entre trabajadores temporales y fijos, en los contratos de trabajo temporales la antigüedad computará como en los contratos de duración indefinida, tanto a los efectos retributivos (pluses de antigüedad, en su caso) como indemnizatorios, debiendo desaparecer de esta manera la vieja jurisprudencia según la cual eran lícitas las cláusulas de los convenios colectivos que excluían a los trabajadores temporales de los complementos de antigüedad argumentando que, a su juicio, el complemento de antigüedad tiene por objeto premiar la vinculación del trabajador con la empresa por lo que, por su propia naturaleza, solo resulta aplicable a los trabajadores fijos, salvo que por convenio colectivo se

dispusiera otra cosa (por todas, SS.TS de 31 de octubre de 1997, Ar/7687 y de 2 de octubre de 2000, Ar/8289).

4.- EL CÁMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD EN LA SUCESIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES ENCADENADOS.

4.1.- La regla general.

En principio, la doctrina jurisprudencial consolidada acerca del cómputo de la antigüedad generada por un contrato temporal anterior al vigente viene a ser la de que la antigüedad de los servicios prestados bajo un contrato temporal legal (con causa suficiente y ejecutado conforme a su regulación) no se computan en un posterior contrato de duración indefinida, salvo cuando se transformase la relación laboral temporal en indefinida sin solución de continuidad debido a fraude de ley (por todas, SS.TS de 12 de noviembre de 1993, Ar/8684 o de 22 de junio de 1998, Ar/5785) y salvo que el convenio colectivo aplicable estableciese otra cosa (SS.TS de 11 y 23 de marzo o de 17 de julio de 2000, Ar/7411, 3118 y 7411).

A lo que habría que añadir, paralelamente, que tampoco se computará la antigüedad generada por contratos temporales anteriores en un posterior contrato temporal, siempre, naturalmente, que el encadenamiento de contratos temporales fuese legal y no incurriese en fraude de ley y salvo también que el convenio colectivo aplicable no estableciese otra cosa.

La STS de 25 de abril de 2005, Ar/3763, aplicó la doctrina anterior, referida a un contrato indefinido posterior a una serie de contratos temporales, al señalar que *“la cuestión queda limitada al cómputo o no cómputo de los servicios prestados por la actora antes de ser contratada formalmente como trabajadora fija discontinua; y es de ver que sus contratos reunía las*

características de corresponderse con las temporadas anuales de incremento de la actividad de la empresa,...Lo que configura que se trataba del trabajador contratado para realizar trabajos que tenían el carácter de fijos-discontinuos dentro del volumen total de la empresa, y que se repetían año tras año, en fechas no exactamente iguales, pero sí dentro de la denominada "temporada de verano", respondiendo, por tanto, a la definición contenida en el Art. 15. 6 del ET, por lo que a partir de la vigencia de dicho texto legal, o sea desde el contrato (inicial) hay que calificar a la recurrente como tal fija discontinua, y merece como tal el reconocimiento del tiempo de servicios prestados desde que tuvo tal cualidad, para el cálculo de su premio de antigüedad".

4.2.-El cómputo acordado en Convenio Colectivo y su problemática aplicativa.

Dos recientes e interesantes SS.TS, en unificación de doctrina, de 11 y 16 de mayo de 2005, (Recursos num. 2352/2004 y 2425/2004), referidas ambas a trabajadores de Correos y Telégrafos, vendrán también a mantener la doctrina anteriormente reseñada de que el convenio colectivo puede establecer el cómputo de la antigüedad en un contrato indefinido posterior de los servicios prestado bajo un contrato temporal anterior, si bien aplicándola a los contratos temporales posteriores, con base en el principio de igualdad de trato entre los contratos indefinidos y temporales establecido en el Art. 15.6 del ET, redactado de acuerdo con la Directiva 1999/70.

En efecto, en estas Sentencias se viene a mantener que, dada la existencia de una cláusula en el convenio colectivo aplicable que establece que *"todos los trabajadores regulados por este Convenio percibirán en concepto de antigüedad, trienios, cuya cuantía mensual se refleja en las tablas salariales anexas"* y, más tarde, que *"previa solicitud del interesado, se reconocerán los servicios prestados con anterioridad en Correos y Telégrafos, a efectos de*

trienios, al personal fijo con independencia de la naturaleza contractual de los mismos”, con base en el principio de no discriminación del trabajador temporal respecto del contratado con carácter indefinido garantizado por el Art. 15.6 del ET (“cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación”), redactado de acuerdo con la Directiva 1999/70, considera la Sala que no existen “circunstancias diferenciadas porque la prolongada permanencia de más de tres años al servicio de la empresa (aunque sea con contratos temporales) acredita una experiencia y una fidelidad merecedoras de la equiparación de los trabajadores temporales a los fijos en materia de antigüedad” y que, por tanto, “debe ser modificado el criterio con el que se aplicó el cómputo de trienios del personal contratado temporalmente - la doctrina sobre la interrupción superior a veinte días entre sucesivas contrataciones (Sentencias de 22 de junio de 1998 y de 28 de febrero de 2005, Recursos num. 3355/97 y 1468/04) – que se estableció y mantiene su vigencia como elemento de calificación de la contratación temporal fraudulenta”.

