

**LA CONCATENACIÓN CONTRACTUAL: ASPECTOS JURÍDICOS Y JURISPRUDENCIALES A CONSIDERAR.**

**Eduardo Ortega Figueiral**  
**Abogado**

**1. CRITERIOS GENERALES.**

La sucesión de contratos temporales, en principio, no está prohibida legalmente ni constituye, sin más, un fraude de ley, aunque, como es sobradamente conocido, el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores o los propios convenios colectivos sí establecen limitaciones temporales al encadenamiento de tales relaciones temporales, básicamente de obra y servicio y eventuales. Recordar que la norma estatutaria, con carácter general, establece la imposibilidad de concatenar contratos temporales cuya duración total, en un período de 30 meses supere los 24 meses con o sin solución de continuidad y tales contratos hayan sido suscritos directamente por la empresa o a través de una ETT.

Fuera del caso anteriormente expuesto y si los sucesivos contratos se han celebrado cumpliendo la normativa que los regula, y existiendo causa legal para cada uno de ellos, por ejemplo un contrato eventual adecuado a derecho seguido de dos relaciones temporales de interinidad para la sustitución de sendas bajas de dos trabajadores diversos que se solapan en el tiempo, no habrá ni irregularidad en la contratación ni fraude de ley que conlleve la nulidad de las relaciones temporales y la declaración de fijeza. A este respecto el Tribunal Supremo se ha pronunciado en reiteradísimas ocasiones en sus distintas sentencias en unificación de doctrina ya “clásicas” como las de 10.11.94, 4.7.94, 28.02.94 o 29.12.95.

No obstante, se considerará en fraude de ley cuando la contratación temporal en cadena se realice infringiendo la normativa correspondiente a cada una de las relaciones temporales suscritas.

A este respecto una cuestión sobre la que los criterios jurisprudenciales han ido cambiando se centra en el efecto de un contrato ilegal o irregular dentro de una cadena de contratación o desde otra perspectiva, sobre el alcance del control de legalidad en la contratación temporal en cadena.

Actualmente se interpreta que la antigüedad computable se remonta a la fecha de la primera contratación, tanto si han mediado irregularidades en los sucesivos contratos temporales como si lo ocurrido es la mera sucesión regular de varios contratos de trabajo sin una solución de continuidad significativa, pues la antigüedad de un trabajador en una empresa determinada no es otra cosa que el tiempo que el mismo viene prestando servicios sin solución de continuidad, aunque tal prestación de actividad laboral se haya llevado a cabo bajo el amparo de diferentes contratos de clases distintas, temporales e indefinidos, toda vez que la relación laboral es la misma, pues en estos casos esa diversidad de contratos no provoca la existencia de relaciones laborales diferentes. A este respecto un buen ejemplo de esta doctrina es la sentencia del TS en unificación de doctrina de 25.07.14.

En relación a lo apuntado muchas sentencias vienen entendiendo, la más reciente aquella del Alto Tribunal también en unificación de doctrina del pasado 23.02.16 – la cual comentábamos en nuestra Circular Laboral 13-2016, que la unidad del vínculo, a efectos del cómputo de la antigüedad, no se rompe, por ejemplo, por la simple firma de recibos de finiquito entre los sucesivos contratos suscritos con cortas interrupciones; ni cuando las interrupciones se hacen coincidir con el periodo vacacional o estas son limitadas o cortas.

Así, en supuestos de sucesión de contratos temporales se computa la totalidad del tiempo de prestación de servicios a efectos de la antigüedad, cuando ha existido la unidad esencial del vínculo, lo que comporta que se le haya quitado valor con carácter general a las interrupciones de menos de veinte días, pero, también, a interrupciones superiores a treinta días, cuando la misma no es significativa, dadas las circunstancias del caso, a efectos de romper la continuidad en la relación laboral existente. Además de la anterior sentencia, en esta misma destacamos otras del mismo TS en unificación de doctrina de 8.3.2007 o 17.3.2011.

Se entiende que la irregularidad de uno de los contratos de la cadena no puede ser subsanable mediante contratos temporales posteriores ya que, en base al artículo 3.5, ET 2015, el trabajador no puede renunciar a la situación jurídica -fijo de plantilla- que de tal irregularidad se deriva.

Por tanto, la irregularidad padecida por un contrato temporal, que inicia la serie de los concertados entre la empresa y el trabajador, tiene por efecto que la relación laboral sea de carácter indefinido desde su origen, con la consecuencia natural de nulidad de todos los contratos temporales celebrados con posteriores.

## **2. INTERRUPCIONES EN LA SECUENCIA CONTRACTUAL.**

Con reiteración en unificación de doctrina se ha entendido que, aun superado un plazo de tiempo superior a los veinte días hábiles, pueden concurrir singulares circunstancias que permitan deducir la continuidad de la cadena de contratación temporal. Para ello debe acreditarse fraude de ley y que la unidad del vínculo laboral permanece, por no existir solución de continuidad o ser de escasa entidad.

Esas circunstancias excepcionales que permiten advertir la continuidad, pese a la existencia de interrupción de mayor duración, tienen que ser reveladoras de la continuidad. Algunos ejemplos de las mismas, podrían ser las siguientes:

- i. Se mantiene la unidad del vínculo con una interrupción de 45 días, en la que el recurrente percibió prestaciones de desempleo, teniendo en cuenta el tiempo de prestación de servicios anterior y posterior. (Tribunal Supremo en unificación de doctrina de 15.5.2015.)
- ii. No se acredita la ruptura de la unidad esencial del vínculo, pese al transcurso de 69 días de intervalo, en caso de reiterada contratación fraudulenta (Tribunal Supremo en unificación de doctrina de 23.02.16.)
- iii. Cuando la duración de la interrupción coincide con la duración propia del período anual de vacaciones devengadas (S del TSJ del País Vasco de 24.09.02.)
- iv. Cuando se produjo durante el tiempo que el trabajador estuvo en incapacidad temporal (S del TSJ País Vasco 20.3.01.)
- v. Cuando se encubrió como servicios prestados por empresas contratistas o empresas de trabajo temporal, constituyendo supuestos de cesión ilegal (S del TSJ País Vasco 24.9.02.)

## **3. CÓMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR EN CASO DE SUCESIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES CON LA MISMA EMPRESA.**

En el presente supuesto debemos diferenciar, ya de entrada, dos supuestos totalmente diversos:

### **a. A efectos de la percepción del complemento económico por antigüedad:**

En este caso el Tribunal Supremo ha ido variando el criterio que mantenía sobre el modo de calcular la antigüedad del trabajador.

Así, la actual doctrina jurisprudencial respecto al cómputo de los períodos de prestación de servicios por los trabajadores temporales a efectos del percibo del complemento de antigüedad en las cadenas de contratos temporales, viene a establecer que se debe incluir en el cómputo todos los periodos de tiempo

servidos bajo los sucesivos contratos temporales, incluso cuando entre la finalización de alguno de los contratos y el inicio del siguiente hubiera transcurrido un plazo de tiempo superior a 20 días hábiles, pues para el Alto Tribunal lo determinante a efectos de calcular la antigüedad del trabajador, *“no es que el contrato que une a las partes sea el mismo, sino una unidad esencial del vínculo contractual”*

La sentencia en unificación de doctrina de fecha 23.02.16, mantiene la doctrina de anteriores sentencias del Alto Tribunal que rectificaron la doctrina anterior y entendieron que a los efectos del cálculo de la antigüedad en los supuestos de sucesión de contratos temporales cuando se hubiera utilizado fraudulentamente la contratación se debe atender al primero de ellos.

Y ello por cuanto con este complemento se compensa la adscripción de un trabajador a la empresa o la experiencia adquirida durante el tiempo de servicios, circunstancias que no se modifican por el hecho de haber existido interrupciones más o menos largas en el servicio al mismo empleador, máxime si tales interrupciones fueron por imposición de este último.

El cómputo del tiempo de trabajo a efectos del complemento de antigüedad ha sido reiteradamente planteado por muchos trabajadores de las más diversas empresas que fueron contratados mediante distintos contratos temporales de diferente duración y con interrupciones de distinta duración entre ellos y que posteriormente fueron convertidos en fijos de plantilla bien por transformación voluntaria de las relaciones laborales previas o bien por imperativo legal o jurisprudencial. La doctrina que mantiene el Tribunal Supremo al respecto es:

- El reconocimiento de antigüedad a efectos de trienios ha de fijarse desde la fecha del primer contrato suscrito entre el trabajador y la empresa.
- Para el concreto cómputo del complemento de antigüedad establecido en el convenio, deben sumarse todos períodos de prestación de servicios, desde dicha fecha (primer contrato) y hasta el reconocimiento de fijeza en la plantilla, con la única exclusión de los períodos de interrupción de la prestación de servicios entre contratos, en los que no haya existido "unidad esencial del vínculo laboral" o no se haya declarado el "fraude de Ley".

**b. A efectos del cálculo de la indemnización por despido:**

El cómputo de los años de servicio para el cálculo de una indemnización por despido en los casos en que haya existido supuesto de contratos sucesivos con la misma empresa ha sido recurrentemente tratado por nuestra doctrina jurisprudencial.

Así es doctrina unificada que el tiempo de servicio a que alude el art. 56.1 del Estatuto de los Trabajadores se debe remontar a la fecha de la primera contratación, tanto si han mediado irregularidades en los sucesivos contratos temporales cuanto si lo ocurrido es la mera sucesión -regular- de varios sin una solución de continuidad significativa, con interrupción inferior al tiempo de caducidad y aunque medie recibo de finiquito, y percibo de indemnización a la finalidad de cada contrato temporal. Son muchísimas las sentencias del Tribunal Supremo en unificación de doctrina que siguen este criterio como la de 20.02.97, 30.03.99 o 19.04.05.

El indicado criterio anterior se aplica para supuestos de contratos temporales sucesivos con la misma empresa, aunque unos sean concertados a través de una ETT y otros directamente.

---

Barcelona, a 17 de junio de 2016.