

## Concatenación de contratos temporales y antigüedad laboral ¿ruptura del vínculo?

Reyes, Javier

Capital Humano, Nº 349, Sección Relaciones laborales y prevención / Artículos, Enero 2020, Wolters Kluwer

Un asesoramiento preventivo en materia de antigüedad a efectos de despido es esencial para evitar conflictos judiciales.



Francisco Javier Reyes Robayo

Abogado laboralista de CECA MAGÁN ABOGADOS



Es frecuente encontrarnos con situaciones de sucesión de contratos temporales en los que surge la duda de **cuál de ellos debe considerarse el primero de los contratos a efectos del cómputo de la antigüedad de un trabajador en la empresa**, para lo que hemos de acudir al análisis de la **teoría de la unidad** esencial del vínculo contractual.

Entre los presupuestos formales exigidos para la realización de despidos objetivos, se encuentra la puesta a disposición simultánea de la indemnización de 20 días por año de servicio, con el tope de doce mensualidades. Por ello, entre los parámetros que hemos de utilizar para el cálculo de esta indemnización se encuentra la antigüedad a efectos laborales del trabajador en la empresa que corresponda.

El correcto análisis de esta situación deviene capital en la ejecución de despido objetivos, puesto que un error en la antigüedad a considerar para calcular la indemnización de 20 días por año de servicio pudiera dar lugar a un error inexcusable que provoque la improcedencia del despido.

¿Qué es la teoría de la unidad esencial del vínculo y cómo viene a resolver esta problemática?

La teoría de la unidad esencial del vínculo laboral surge en interpretación del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, cuando **señala que a la improcedencia del despido le seguirá la obligación de indemnizar con una cuantía equivalente a 33 días por año de servicio, de forma que esta teoría venía a despejar las dudas existentes en cuanto a la antigüedad a considerar a un trabajador que hubiera ocupado distintos contratos temporales con interrupciones entre unos y otros**, habiéndose ya señalado por parte del Tribunal Supremo, en Sentencias de 30 de marzo de 1999 [Rec. 2594/1998 (LA LEY. 7817/1999), RJ 1999/4414] y 16 abril de 1999 [Rec. 2779/1998 (LA LEY. 6192/1999), RJ 1999/4424], que «el tiempo de servicio al que se refiere el art. 56.1 del Estatuto de los Trabajadores sobre la indemnización de despido improcedente **debe computar**

**todo el transcurso de la relación contractual de trabajo, siempre que no haya habido una solución de continuidad significativa en el desenvolvimiento de la misma».**

Un error en la antigüedad a considerar para calcular la indemnización de 20 días por año de servicio pudiera dar lugar a un error inexcusable que provoque la improcedencia del despido.

Esta doctrina, en definitiva, establece que en supuestos de sucesión de contratos temporales, si existe unidad esencial del vínculo laboral, se computa la totalidad de la contratación para el cálculo de la indemnización por despido improcedente, como así se sentó por el **Tribunal Supremo en Sentencias de 29 septiembre de 1999 [Rec. 4036/1998, RJ 1999/7540], 15 de febrero de 2000 [Rec. 2554/1999 (LA LEY. 5296/2000), RJ 2000/2040] o 4 de julio de 2006 [Rec. 1077/2005 (LA LEY. 1914/2006), RJ 2006/6419].**

Debemos referirnos pues a **qué se entiende por solución de continuidad significativa**, para entender cuándo podemos concluir que el vínculo laboral se ha roto y cuándo no.

A este respecto, **debemos señalar que la jurisprudencia ha evolucionado hacia un criterio más flexible**, pasando de entender como referencia los 20 días previstos como plazo de caducidad para la acción del despido (1), a entender que **cabe el examen judicial de toda la serie contractual, sin atender con precisión aritmética a la duración de las interrupciones entre contratos sucesivos**. Así, se ha computado la totalidad de la contratación, **a pesar de la existencia de una interrupción superior a 20 días**, en los supuestos resueltos por las Sentencias de 10 de abril de 1995 [Rec. 546/1994 (LA LEY. 14481/1995), RJ 1995/3034] y 10 diciembre de 1999 [Rec. 1496/1999 (LA LEY. 2789/2000), RJ 1999/9731].

Otros supuestos de interrupciones más amplias en las que se determina que no se rompe la unidad del vínculo contractual lo encontramos en los siguientes supuestos clarificadores:

- i.** La Sentencia del Tribunal Supremo de 15 mayo de 2015 [RJ 2015, 2439, Rec. 878/2014]: **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.
- ii.** La Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 129/2016, de 23 de febrero (LA LEY. 5545397/2016) [RJ 2016, 1481, Rec. 1423/2014]: considera que 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.
- iii.** La Sentencia del Tribunal Supremo de 23 febrero 2016 [RJ 2016, 1481, Rec. 1423/2014]: recuerda 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**.
- iv.** La Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 494/2017, de 7 junio (LA LEY. 5902239/2017) [RJ 2017/2922, Rec. 113/2015]: concluye que **se han de tener en cuenta los servicios prestados desde el primero de los contratos temporales suscritos**, en aplicación de la teoría de la unidad esencial de vínculo contractual, aunque haya habido dos interrupciones contractuales, primero de **algo más de cuatro meses** y después de **más de uno**, habida cuenta de que se trata de 14 años de prestación de servicios y de que el trabajador había adquirido la cualidad de indefinido en aplicación del art. 15.5 del ET

El análisis anterior invita a adoptar las máximas cautelas a la hora de valorar cuál es la verdadera antigüedad de un trabajador a efectos de despido, considerando la evolución jurisprudencial hacia este criterio más flexible en favor de la continuidad de la relación laboral, en la que encontramos supuestos que entienden que el vínculo no se rompe incluso con interrupciones totales de casi seis meses, atendiendo así a las circunstancias particulares del caso y a la totalidad de la relación laboral mantenida.

Un asesoramiento preventivo en esta materia es esencial para no encontrarnos con conflictos judiciales de difícil solución.

- (1)** Tribunal Supremo, Sentencias de 18 de septiembre de 2001 [Rec. 4007/2000 (LA LEY. 7418/2001), RJ 2001/8446], 27 de julio de 2002 [Rec. 2087/2001] o 19 de abril de 2005 [Rec. 805/2004, RJ 2005/4536].