

TEMPORALIDAD E INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO (I)

1. Consideraciones iniciales.

Por lo que respecta a la contratación indefinida, la cuestión litigiosa que con más frecuencia se sigue planteando en la práctica consiste en determinar, una vez finalizado por despido un contrato indefinido (bien concertado voluntariamente por las partes, bien transformado en indefinido, bien declarado indefinido judicialmente al apreciar fraude de ley) que a su vez, haya estado precedido de otras relaciones laborales anteriores, esta vez, de carácter temporal, entre el mismo trabajador y la misma empresa desde qué momento se ha de tener en cuenta la antigüedad del trabajador a efectos de calcular la indemnización por despido. Al respecto, debe advertirse que las mismas consideraciones relativas a la antigüedad del trabajador resultarían aplicables a otros efectos, como puede ser la percepción de un complemento salarial por antigüedad o a la valoración de la antigüedad de cara a optar a un ascenso, entre otras.

Y es que las alternativas que se podrían plantear sobre esta cuestión son dos: ¿desde que se concertó el último contrato (y el único indefinido), o desde que el trabajador inició su vinculación contractual con la empresa en el primer momento en el que comenzó la prestación de servicios en virtud del primero de los contratos suscritos, aunque en ese momento la relación laboral fuese de carácter temporal? Se trata éste de un problema que por el momento no tiene respuesta expresa en nuestra legislación laboral, y al que, a lo largo de los años, se le ha ofrecido diferentes respuestas:

2. Criterio anterior a 2007.

Hasta el año 2007 nuestros jueces y tribunales venían diferenciando las situaciones en las que, entre la finalización de un contrato temporal y el inicio del siguiente contrato, concertado entre el mismo trabajador y empresario (directamente o a través de ETT), habían transcurrido más de 20 días hábiles sin que el trabajador hubiese accionado por despido, de aquellas en las que la interrupción hubiera sido menor.

Se entendía entonces que no había ruptura del vínculo contractual si entre el fin de un contrato y el inicio del siguiente hubiesen mediado menos de 20 días hábiles. Así, se apreciaba que, si no transcurrió ni siquiera el periodo temporal en el que cabe impugnar el despido, tampoco concurren las circunstancias suficientes para entender que se había interrumpido realmente la relación laboral que el trabajador mantenía con su empresa. Consideración que llevaba entonces a computar a efectos del cálculo de la indemnización por despido el tiempo trabajado desde el momento en el que se comenzó a prestar servicios en la citada empresa, aunque éste hubiese sido en virtud de sucesivos contratos, siempre y cuando entre los cuales no hubiese mediado un periodo de interrupción superior a 20 días hábiles.

3. Criterio interpretativo seguido a partir de 2007 (que continúa vigente en la actualidad)

Ahora bien, a partir del año 2007, nuestro Tribunal Supremo, en el orden social, modifica este criterio interpretativo y, con el fin de mejorar todavía más la protección al trabajador, pasa a considerar que también puede existir unidad esencial del vínculo jurídico, aunque entre los sucesivos vínculos laborales concertados entre el mismo trabajador y la misma empresa hubiesen transcurrido más de 20 días hábiles, si es que las circunstancias concretas que rodean el caso así lo demuestran.

Así, se supera la doctrina tradicional y se sustituye por el criterio de la “unidad esencial del vínculo”, a través de la cual se sostiene que: “el tiempo de servicio al que se refiere el artículo 56.1.a. del Estatuto de los Trabajadores sobre la indemnización de despido 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” . Gracias a este cambio de tendencia se pretenden corregir las prácticas empresariales que, conscientes del criterio interpretativo que se venía aplicando al respecto, daban lugar a concatenaciones abusivas de figuras contractuales valiéndose de la estrategia de dejar transcurrir entre la finalización de un contrato y el comienzo del siguiente, más de 20 días hábiles, eludiendo de esta manera la previsión que, con ánimo protector del trabajador, había establecido nuestra jurisprudencia.

Así pues, en virtud de este “nuevo” criterio, a efectos de calcular la indemnización por despido, podrá computarse la antigüedad del trabajador, aunque a lo largo del tiempo haya concertado sucesivos contratos temporales siempre que entre ellos no medie una interrupción de la suficiente entidad como para entender que se ha roto la continuidad esencial de la relación laboral.

Como se puede apreciar, se recurre ahora a un concepto jurídico indeterminado, con el fin de que, jueces y tribunales, realicen una valoración detallada de todas las características y circunstancias que concurren en cada caso. De esta forma, se admite que existe unidad esencial del vínculo laboral en los casos en los que, entre la finalización de un contrato temporal y el inicio del siguiente, entre el mismo trabajador y la misma empresa, hubiese transcurrido un plazo que, aunque puede ser superior a veinte días naturales, no deje de ser moderado. Adviértase que gracias este nuevo criterio serán muchas más las relaciones laborales anteriores que se puedan computar a efectos de calcular la antigüedad real del trabajador en la empresa.

4. Particularidades prácticas

Por último, resulta muy importante destacar tres datos que serán muy útiles en este proceso:

- Este cálculo de la indemnización derivada de despido atendiendo a la unidad esencial del contrato opera en todo contrato indefinido que haya estado precedido de un contrato temporal para la misma empresa, independientemente de las funciones concretas que haya desarrollado a lo largo del tiempo, de los posibles cambios de categoría profesional entre contrato y contrato, de que sea la propia empresa la entidad contratante en todas las ocasiones, o que en algunos supuestos hubiese mediado una ETT.
- En realidad, se trata de un criterio interpretativo particularmente útil ante las situaciones en las que, previamente existieron contratos con verdadera causa temporal que posteriormente, se transforman en indefinidos, o cuando posteriormente el trabajador accede a una vacante por tiempo indefinido. Y es que, si la causa temporal manifestada en los contratos iniciales en realidad nunca hubiese existido, procedería aplicar las consecuencias derivadas del fraude de ley (15.3 ET) y el contrato de trabajo se consideraría indefinido desde el mismo momento en el que se inició la relación laboral, por lo que, en realidad, no se discutirá que en todo momento el sujeto mantuvo una única relación laboral y no varias sucesivas.
- En el cálculo de la indemnización por despido no se tendrán en cuenta las posibles indemnizaciones derivadas de la finalización de los contratos temporales previos que, en su momento, el trabajador hubiese percibido (recordemos que ésta, -al margen de que en un futuro próximo pueda revisarse esta cantidad a la luz de la sentencia Diego Porras- alcanza los 12 días de salario por año trabajado, como regla general), por lo que no se produce descuento alguno en virtud de las cantidades que se pudieran considerar ya percibidas. Entienden entonces nuestros jueces y tribunales que el posible enriquecimiento injusto que podría imputársele al trabajador, queda enervado por la concurrencia de fraude en la contratación. A estos efectos existe una única excepción: la indemnización percibida tras la finalización del último de los contratos. Y es que si en un primer momento se califica como propia de la finalización de un contrato temporal, y posteriormente, y en vía jurisprudencial, se recalifica el cese, pasando a considerarse como despido, sí se podrá descontar de la indemnización por despido improcedente las cantidades ya percibidas en concepto de expiración del plazo en ciertos contratos temporales (así lo plasma, en unificación de doctrina, la STS, Sala de lo Social, de 20 de junio de 2018, rec. nº. 3510/2016. En concreto, en el caso que analiza esta sentencia, se entiende que los contratos temporales sucesivamente realizados con el mismo trabajador, en realidad obedecían a la necesidad de cubrir una necesidad permanente de la entidad empleadora).

En cualquier caso, el criterio jurisprudencial (de no descuento), en realidad no es tan generoso como a primera vista parece. Y es que, recuérdese que, en los casos en los que el contrato temporal (por voluntad de las partes o por aplicación de las consecuencias previstas en el art. 15.5 ET) se hubiese transformado en indefinido, se producirá una novación contractual de temporal en indefinido, y no una verdadera extinción del vínculo temporal que en un primer momento el trabajador mantuviera con su empresa, por lo que no se habrá abonado indemnización alguna (dado que realmente el contrato temporal no ha finalizado), sobre la discutir procede el descuento.

- Es el orden social de la jurisdicción el que crea y aplica el criterio de la unidad esencial del contrato, independientemente de la naturaleza pública o privada del empleador. Ahora bien, debe advertirse que, cuando es la jurisdicción contencioso-administrativa la encargada de conocer el conflicto (piénsese por ejemplo en la figura del funcionario interino, que también puede sufrir interrupciones más o menos prolongadas de la relación jurídica que mantiene con la entidad pública), no se cuenta por el momento con un criterio previo equivalente que, de alguna manera pueda resultar vinculante. Es cierto que puede alegarse el utilizado por la jurisdicción laboral, pero con el inconveniente de que no es propio de ese orden jurisdiccional. Adviértase que con las nuevas posturas interpretativas el funcionario interino también puede optar a un ascenso, y percibir en caso de cese, indemnización equivalente a la de un despido por causas objetivas (y para ambas cosas, resulta relevante su antigüedad en la prestación de servicios).