

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO Y SUCESIÓN CONTRACTUAL: ¿MANDATOS CLAROS, APLICACIONES «ARTIFICIALMENTE» COMPLEJAS?

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de junio de 2017, recurso 113/2015](#)

Juan Ignacio Marcos González

Abogado

1. MARCONORMATIVO: EL VALORECONÓMICO DE LA SEGURIDAD JURÍDICA SOBRE EL COSTE DEL DESPIDO IMPROCEDENTE

La vida jurídica, más para los que llevamos años ejerciendo la profesión de abogacía, de empresa y de trabajadores, es, sobre todo, controversia y desacuerdo; pero las empresas quieren las mayores certezas posibles en torno a los costes que van a tener judicialmente sus decisiones, convencidos de que, cuando resulten perjudiciales para los trabajadores, se verán abocados a un pleito que, con alta probabilidad, perderán. Si esta imagen queda constatada para todos los aspectos de la gestión laboral, qué duda cabe de que encuentra su mayor reflejo a la hora de abordar los costes de la extinción, ya sea ajustada a derecho (de ahí la zozobra que siente el sector empresarial ante las disparidades de criterio judicial a la hora de aplicar en nuestro sistema la célebre [Sentencia De Diego Porras](#)), ya sea arbitraria o improcedente. En este último caso, la cuantía de la indemnización por despido improcedente presenta una más que singular relevancia, no ya solo jurídica, sino económica, por cuanto sigue siendo, con razón o sin ella, uno de los principales pilares sobre los que se asienta la confianza de los empresarios a la hora de valorar la mayor o menor flexibilidad del mercado de trabajo. Por eso, no solo piden constantemente, claro está, la reducción de su cuantía, sino que los parámetros para su cálculo sean lo más precisos, estables y de actuación automática posible.

No revelo nada recordando que nos hallamos en un contexto jurídico-social convulso, en el que al proceso de reforma laboral se sumaría una extremada inseguridad jurídica en su aplicación, al menos de una buena parte, como prueba la notable conflictividad judicial que siguen produciendo las principales novedades de la reforma laboral, así como las constantes sacudidas del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, «villano» y «héroe» a partes iguales, que parece

estar «reescribiendo» día a día el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET)¹. Sin embargo, para la cuantificación de la indemnización por despido improcedente, tanto el legislador como una buena parte de la jurisprudencia se habrían puesto, por fin, de acuerdo para primar las reglas de estabilidad sobre la movilidad. Frenado todo impulso de dar el más mínimo refrendo a la [doctrina De Diego Porras](#) en la letra de la ley, que sigue siendo la aparentemente clara y trasparente del [artículo 49.1 c\) del ET](#), y acogida en su momento la pretensión de una notable reducción de la cuantía para el despido improcedente (pasando de 45 días/año a 33 días/año y del límite de 42 a 24 mensualidades, como recordaba la [STS, Sala 4.ª, 84/2017, de 1 de febrero, rec. 1067/2015](#)), los parámetros para su cálculo indemnizatorio siguen estabilizados en el [artículo 56.1 del ET](#), cuya letra y espíritu formularían más una regla aritmética. A saber:

$$\text{Indemnización} = 33 \text{ días de salario diario (salario anual dividido por los días del año)} \times \text{años de servicio} - \text{las cantidades que excedan de 24 mensualidades (tope máximo)}$$

Dejando de lado la cuestión de qué es salario, clásica pero conflictiva por la creciente complejidad de los sistemas de remuneración, que someten a dura prueba la expansiva y totalizadora delimitación del [artículo 26 del ET](#), en todo caso de alcance razonablemente estabilizado (ej.: la [STS 386/2017, de 3 de mayo](#), que reafirma la calificación asentada hace una década de los hoy usuales «beneficios sociales» –seguros de vida, médicos y planes de jubilación– como salario en especie, remitiendo a una doctrina tributaria de la solución fiscal *ex* artículo 42.6 de la [Ley 35/2006](#), del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas), no cabría pensar que la determinación del módulo o parámetro «diario» del primer factor multiplicador diera lugar a notables controversias. De todos es sabido que, salvo que sea bisiesto, el año tiene 365 días, por lo que el parámetro que resulte será simplemente el cociente de una división elemental, ¿alguien dudaría seriamente de que el salario diario fuese el cociente (resultado) de dividir el salario anual (dividendo) entre 365 días (divisor)? Aunque pueda sorprender a propios (especialistas) y extraños (ciudadanos legos), hasta prácticamente ayer, décadas después de vigencia del precepto legal y de copiosa y reiterada jurisprudencia (desde 2005), hallábamos doctrinas de suplicación que gustan de desplazar –seguramente en virtud de un principio tuitivo de pírricos efectos prácticos– la cristalina «regla natural» e intuitiva del divisor de 365 días por otra «artificial» y elaborada (divisor de 360 días).

Para corroborar cuanto se dice, la reciente [STS de 19 de julio de 2017 \(rec. 3559/2015\)](#), ha tenido que recordar tan elemental regla a la doctrina de suplicación catalana ([STJS de Cataluña 4104/2015, de 22 de junio, rec. 2247/2015](#)). En ella se mantenía, una década más tarde

¹ Como prueba la completa reconstrucción realizada por el profesor Cristóbal MOLINA NAVARRETE en «El nuevo Estatuto de los Trabajadores a la luz de la jurisprudencia comunitaria», *La Ley*, Wolters Kluwer, 2017, págs. 59 y ss.

de su corrección jurisprudencial, «el erróneo criterio de prescindir que la mensualidad tiene el promedio real de 30,42 días [365/12]», desplazado por el de «*los artificiales 30 días*» (FJ 2.º).

Por supuesto, si ni siquiera cuando las normas parecen formuladas de forma clara, con la precisión de una fórmula numérica o aritmética, es posible prescindir de la interpretación, mucho más compleja será esta tarea cuando el legislador, fruto de su afán por mantener una elemental coherencia entre sus objetivos de promover la flexibilidad laboral a costa de reducir el coste del despido antijurídico y respetar también la seguridad jurídica de los trabajadores, confunde la redacción de un texto legal con el «arte surrealista» o con la escritura jeroglífica. Es el caso, como ha resaltado la mejor doctrina científica, de la enigmática disposición transitoria quinta, apartado segundo, de la [Ley 3/2012](#). Esta, a fin de «congelar» las indemnizaciones que se devengaron antes de su entrada en vigor, pero facilitando una «transición dulce», introdujo una previsión equilibradora entre el interés empresarial y el interés propio del trabajador de muy difícil comprensión, como expresara, con gran diplomacia, la [STS 118/2016, de 18 de febrero](#): «(...) No es fácil determinar el exacto alcance que posea esta norma intertemporal, dirigida a dulcificar la rebaja de la cuantía indemnizatoria (...)».

Pero aunque tan alambicada redacción no podía dejar de crear relevantes conflictos interpretativos, con la disparidad de criterios no ya solo entre doctrinas de suplicación, sino incluso en el seno mismo de la Sala Social del Tribunal Supremo, hoy esta cuestión estaría, al parecer de este, suficientemente «clarificada y concordada» la divergencia entre la [STS de 29 de septiembre de 2014 \(rec. 3065/2013\)](#) –favorable, aunque sin reflexión argumental alguna, a una lectura expansiva, que facilitaría la suma de los dos tramos previstos–, y la [STS de 2 de febrero de 2016 \(rec. 1624/2014\)](#) –partidaria de hacer una lectura más aquietada a la voluntad legislativa, marcando límites a esa sumatoria–. La reciente ratificación de este ensayo clarificador por parte de la [STS 582/2017, de 4 de julio de 2017](#), así pudiera acreditarlo: «el límite de 42 mensualidades tan solo rige cuando el resultado de aplicar el módulo de 45 días por año de servicios al número de días trabajados antes del 12-2-2012, supera los 720 días, nunca en el caso de que el resultado sea inferior y deba continuar el cómputo sumando días posteriores al 12-2-2012, en cuyo caso el único límite será el de 720 días (aplicando el módulo de 33 días a partir del 12-2-2012)»².

No obstante, para intentar entender adecuadamente el sentido práctico de este marco regulador conviene hacer dos observaciones. Una estrictamente técnica: si se analiza con más detalle el ensayo clarificador, siempre loable, y se compara con el texto legislativo –vaporoso y embrollado donde los haya–, no parece que el éxito jurisprudencial esté asegurado, y así lo probaría el que se sigan produciendo numerosos recursos de unificación en esta materia. Al respecto, la comprensión jurisprudencial del texto se enuncia jurisprudencialmente así:

² Reitera la doctrina precedente de [SSTS 750/2016, 16 de septiembre \(rec. 38/2015\)](#), y [84/2017, de 1 de febrero \(rec. 1067/2015\)](#), entre otras.

- *Presupuesto aplicativo de la norma.* La disposición transitoria 5.^a solo se aplica a los supuestos en que el contrato se ha celebrado con anterioridad al 12 de febrero de 2012.
- *Reglas interpretativas que han de regir el cálculo aritmético:*
 - *Regla general.* Cuando se deba tomar en cuenta, por mandato legal, el doble tramo, es decir, periodos de servicio anteriores y posteriores al 12 de febrero de 2012, «el importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario». El cálculo de cada periodo es autónomo y se realiza tomando en cuenta los años de servicio (con prorrata).
 - *Regla de excepción.* El tope de 720 días *puede superarse si*, por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 (con el módulo de 45 días por año), *ya se ha devengado una cuantía superior.*
- *Precisiones para una adecuada comprensión práctica de las reglas de cálculo (sea la general, sea la excepcional):*
 - Si el periodo de prestación de servicios anterior al 12 de febrero de 2012 (con el módulo de 45 días por año) no rebasa el referido tope de 720 días, aquel quedará congelado, de modo que tampoco podrá superarse computando la actividad desarrollada con posterioridad.
 - Al contrario, si son superados en ese primer periodo o tramo (anterior al 12 de febrero de 2012) los 720 días indemnizatorios (módulo de 45 días por año), entrará en juego el segundo tope: lo devengado hasta esta fecha, cuya cuantía no podrá ser superior a 42 mensualidades.
 - Quienes a 12 de febrero de 2012 no habían alcanzado los 720 días indemnizatorios (con el módulo de 45 días por año) siguen devengando indemnización por el periodo posterior (con el módulo de 33 días). El tope de los 720 opera para el importe global de ambos periodos.

La otra observación es de política del derecho. Si bien mirados, la práctica totalidad de los últimos recursos en casación acaban o con la desestimación de la pretensión sumatoria del trabajador o, de recurrir la empresa, con la estimación de la suya, congeladora. Dicho de otro modo, al entrar efectivamente en vigor la reforma por la asunción del Tribunal Supremo, si el trabajador supera los 16 años de prestación anterior, el ulterior trabajo resulta inocuo para el derecho indemnizatorio.

Y es aquí donde encuentra una nueva actualidad esta cuestión del segundo factor legal multiplicador, *el cómputo de los años de servicios*, enlazando una vez más con el problema del difuso uso jurídica y económicamente anómalo que buena parte del empresariado español, público y

privado, hace de la contratación temporal³. Justamente, diversas sentencias relativas al referido ensayo –inacabado e incluso dudoso en su éxito– de clarificación del sentido útil de la disposición transitoria 5.ª, precisan que la fecha inicial de cómputo anterior a la entrada en vigor de aquella ha de retrotraerse en supuestos «de unidad esencial del vínculo», situándose «*al inicio del periodo computable*». Por eso la indemnización de 45 días por año ha de calcularse «tras una consideración conjunta y global de todos esos contratos, y no tras el análisis único del último concluido» (SSTS 118/2016, de 18 de febrero y 750/2016, de 16 de septiembre).

De nuevo, una cuestión ya clásica y aparentemente muy estabilizada en el actual estadio evolutivo de nuestro sistema regulador de las relaciones de trabajo, como la doctrina de la «unidad esencial del vínculo», cuya maduración representa una de las primeras y más determinantes influencias jurisprudenciales estatales de la, hoy central, [Directiva 1999/70/CE](#), sobre contratos de duración determinada, ofrece aspectos tanto de significativa estabilidad como de inquietante renovación. Si bien el legislador parece contemplar esta cuestión relativa al cómputo de los periodos de servicios prestados como de puro hecho [por eso el art. 104 a) de la [Ley reguladora de la jurisdicción social](#) –LRJS– parece acotarlas en los hechos probados, junto con otros datos relevantes: salario, categoría profesional, duración del contrato, jornada...], lo cierto es que presenta una intensa carga jurídica, como vamos a ver de inmediato a propósito de la sentencia seleccionada para servir de pauta a este «diálogo» con la jurisprudencia y la doctrina judicial.

2. SUPUESTO DE HECHO: SÍNTESIS DEL RELATO FÁCTICO

Una mujer es contratada por un ayuntamiento para prestar servicios laborales por mor de un contrato de obra o servicio, renovándose desde 1998. La contratación se vinculaba a programas de orientación profesional, subvencionados por la Junta de Andalucía. En esta cadena de contratación se produjeron dos interrupciones entre el penúltimo contrato y el anterior: 3 meses y 19 días, y 39 días. En agosto de 2012 cesa en la prestación de servicios como consecuencia del fin de la obra.

Impugnado el despido, la sentencia de instancia declaró la improcedencia del despido al apreciar fraudulenta la contratación, pero deniega la antigüedad que la actora pretendía (la del primer contrato suscrito, otorgando la correspondiente al penúltimo). Las dos partes recurren en suplicación, la actora en solicitud de la antigüedad desde el inicio de la relación y el municipio defendiendo la antigüedad desde la celebración del último de los contratos. La STSJ de Andalucía/Sevilla, de 17 de septiembre de 2014 (rec. 1997/2013), desestima ambos recursos. Para la sala de suplicación, la existencia de significativos periodos sin actividad constituiría causa suficiente para entender quebrada la «unidad esencial del vínculo». Además, atiende a criterios cualitativos, pues descarta que corresponda esa inactividad a situaciones que lo justifiquen (vacaciones, enfermedad, maternidad de la trabajadora u otra causa que impidiera la prestación de servicios). Contra

³ En este sentido, de gran interés el capítulo tercero del citado libro del profesor Cristóbal MOLINA NAVARRETE: *El nuevo Estatuto de los Trabajadores a la luz de la jurisprudencia comunitaria*, cit., págs. 149 y ss.

dicha sentencia, recurre en casación unificadora la trabajadora, insistiendo en la reclamación de la antigüedad desde el inicio de la relación, al entender que no existe una ruptura significativa en la prestación de servicios. Aporta de contraste la STSJ de Madrid de 4 de febrero de 2013 (rec. 4945/2012), que estima parcialmente el recurso de suplicación porque no habría mediado un lapso temporal significativo en una relación de 12 años –*1 mes de baja voluntaria*, primero, y *3 meses sin contratación*, después–. Los intervalos producidos en la cadena de contratación serían reducidos, pues el [artículo 15.5 del ET](#) (presunción legal del carácter indefinido de una sucesión contractual superior a 24 meses en un periodo de 30) permitiría una interrupción en la presentación de servicios incluso de 6 meses, por lo que, no mediando una interrupción formal mayor a los 6 meses, a la hora de fijar la antigüedad se debe computar la de toda la cadena ocupacional.

3. LADOCTRINASENTADA:BREVIARIODERAZONAMIENTOSPARA EL FALLO

La [STS 494/2017, de 7 de junio](#), estima el recurso de casación unificadora interpuesto, aplicando en el caso la doctrina de la «unidad esencial de vínculo contractual». A su juicio, las dos interrupciones deben relativizarse. Primero porque resultarían notablemente reducidos si se atiende a todo el arco temporal de la relación de trabajo creada por la cadena de contratos (14 años). Segundo, porque esa insignificancia contractual es mayor si se tiene en cuenta que adquirió la condición de indefinido en aplicación del [artículo 15.5 del ET](#). El razonamiento que sustenta esta doctrina es prácticamente mimético al de la [STS de 8 de noviembre de 2016 \(rec. 310/2015\)](#), por tratarse de un supuesto análogo (mismo municipio y trabajadora en situación casi idéntica: doble interrupción de 111 y 38 días).

Insistiendo en velar por la continuidad de esa doctrina jurisprudencial «por motivos de seguridad jurídica acordes con la finalidad de este recurso unificador (...)», recordará la marcada evolución de aquella, según la cual:

«(...) la interrupción "significativa" que lleve a excluir la "unidad esencial" del vínculo, cuya frontera (...) fue situada en los veinte días del plazo de caducidad para accionar por despido, en los últimos tiempos se ha ampliado a periodos que carezcan de relevancia en relación con la duración total de los servicios prestados, como evidencia la casuística jurisprudencial (...)».

4. TRASCENDENCIADESUDOCTRINAMÁSALLÁDELCASO:JUICIO DE PREVISIBILIDAD PARA LOS CASOS FUTUROS

Diversas razones evidencian la relevancia de esta sentencia, más allá del caso concreto que resuelve, claro está, justificativa de su selección para figurar en este espacio destacado de la revista.

Las resumiremos en dos. De un lado, situados en el plano estrictamente procesal, el dictado de esta sentencia pudiera parecer que quiebra una orientación restrictiva auspiciada o apuntada por la [STS 290/2016, de 14 de abril](#), y reiterada por la [STS de 6 de julio de 2016 \(rec. 3883/2014\)](#), conforme a la cual debía ponderarse con mayor cautela la constatación del requisito de la contradicción *ex* artículo 219 de la [LRJS](#). En el caso, que dejaba entrever que cabría admitir, por las circunstancias concurrentes, una interrupción de casi 7 meses, no se entró en el fondo, evidenciando una cierta incomodidad con esta cuestión y abriendo la puerta a un doble repliegue de velas, sea en la unificación de criterios –primando la diversidad fáctica–, sea, de forma latente, en la evolución expansiva de esta doctrina –primando una opción de política jurídica más respetuosa con el uso continuado, pero con solución de continuidad, de la cadena de empleo por el empleador, sobre todo público⁴–. Esta doctrina niega que la identidad ya exista por el hecho de que el corte entre unos y otros contratos posea una duración superior a 20 días hábiles, tratándose «de una interpretación errónea de nuestra doctrina», que lleva a poner en el primer plano la ponderación de circunstancias fácticas, lo que justificaría soluciones dispares (con el consiguiente riesgo mayor de desigualdad aplicativa, también).

¿Pura especulación doctrinal? No. Más bien se trata de una constatación empírica (en 2015 prácticamente solo se dictaron autos de inadmisión).

Entonces, ¿corregiría ahora la sala esta posición más restrictiva a la hora de entender el requisito de la contradicción –la fuerte lucha interna en el seno de la sala de casación en torno a cómo interpretar en cada caso, si flexible o de manera rígida, este muro, quedó expresada agriamente en la [STS 356/2017](#) y su voto particular–? La sala vuelve a entrar en el fondo de un asunto de esta naturaleza jurídica, sí. Sin embargo, no conviene lanzar albricias excesivas, en la medida en que se trata de un caso muy particular, porque la existencia previa de un supuesto tan idéntico exigía adoptar una misma solución. Habrá, pues, que esperar a ver qué sucede en 2018.

En el plano de fondo, es igualmente remarcable el impulso expansivo que supondría la consolidación de este criterio evolutivo, más cualitativo que cuantitativo, ofreciendo un nada desdeñable servicio al denominado efecto útil de la [Directiva 1999/70/CE](#), sobre todo de su cláusula 5.^a, al desincentivar, o penalizar, prácticas anómalas –sean abusivas propiamente o no lleguen a constituir sucesiones contractuales fraudulentas, pero sí desestabilizadoras–. Así se derivaría al superar con amplitud tanto los 45 días de la relevante [STS de 15 de mayo de 2015 \(rec. 878/2014\)](#), como los 69 de la todavía más significativa [STS de 23 de febrero de 2016 \(rec. 1423/2014\)](#). Es verdad que se queda muy lejos de los 13 meses de la [STS de 24 de febrero de 2016 \(rec. 2493/2014\)](#), respecto de una relación contractual fija discontinua interrumpida durante todo ese tiempo y que se considera, en las circunstancias del caso, insuficientemente relevante o significativa. Ahora bien, además de dejar constancia de la singularidad de esta sentencia en la extensa e intensa cadena jurisprudencial, que tiende a considerar periodos de inactividad tan prolongados como de-

⁴ *Vid.* BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: «Unidad esencial del vínculo: 69 días no la rompe (STS 26.2.16); y requisitos para la unificación de doctrina (STS 14.4.16)», en blog del autor <ignasibeltran.com> (16 de mayo de 2016).

terminantes de la quiebra de la unidad esencial del vínculo, a fin de proteger también la referida razón ocupacional y empresarial –usos continuados no sucesivos en sentido estricto, por acreditar soluciones de continuidad atendibles (bajas, prestaciones de desempleo, finalizaciones de financiaciones externas...), como ilustra la determinante *STS de 12 de julio de 2010 (rec. 76/2010)*, conviene recordar que sigue estrictamente la doctrina de la *STS de 8 de noviembre de 2016*. En ella, recordamos, la sentencia de contraste, que resultó la posición correcta, admitía que, en virtud del *artículo 15.5 del ET* –utilizable bien directamente si se ha producido el reconocimiento del carácter indefinido de la relación, bien analógicamente si no concurre tal calificación–, el plazo máximo pudiese ser de hasta 6 meses.

En última instancia, la línea jurisprudencial que se comenta refleja una evolución muy clara, otra cosa será la valoración que merezca a quienes debemos enfrentarnos día a día en los tribunales con estos asuntos, en la línea de sustituir un criterio jurisprudencial preciso, cuantitativamente –20 días, inicialmente; 3 meses, después, incluso 6 meses– por un parámetro de concreción del concepto jurisprudencial indeterminado, el de «*unidad esencial del vínculo*», aún más jurídicamente indeterminado, cualitativamente –el de «*interrupción significativa*»–.

Prueba ahora de que ese riesgo de disparidad –y de desigualdad aplicativa, al menos en apariencia– se actualice la hallaremos en la reciente doctrina judicial. Para la *STSJ de Cataluña 1481/2017, de 28 de febrero (rec. 7632/2016)*, revocando la sentencia de instancia en este punto, estaría ajustada plenamente a derecho la antigüedad que se reclama –desde el 22 de octubre de 2009– por ser insignificante en el contexto global una interrupción de 1 mes, en la que cobró prestación por desempleo. Como argumento de autoridad jurisprudencial se cita la referida *STS, Sala 4.ª, de 12 de julio de 2010 (rec. 76/2010)*, que, sin embargo, tuvo el sentido de revocar un fallo de suplicación que sí apreció la unidad esencial del vínculo, porque a pesar de la larga lista de contratos sucesivos –24– y el dilatado periodo de contratación temporal encadenada –8 años–, dilatadas serían también las ausencias (más de 1 año y medio global, cobrando la prestación por desempleo):

«(...) Mantener que en estos supuestos de largos periodos de inactividad, intercalados por prestaciones de desempleo, debe presumirse la existencia de unidad de contrato, cuando de los hechos lo que puede deducirse es precisamente lo contrario, implicaría la imposición de una carga injustificada al empleador por utilizar reiteradas veces los servicios del mismo trabajador» (FJ 2.º).

Precisamente, apelando esta doctrina jurisprudencial, la *STSJ de Asturias 1185/2017, de 16 de mayo (rec. 935/2017)*. En esta doctrina judicial parecería situarse en 3 meses el periodo referencial o umbral máximo –lo que carece de sólida base jurisprudencial, pues la referida sentencia usa ese parámetro, pero sin darle un valor determinante, solo para recordar que se ha estado cobrando prestaciones mucho más que ese periodo–, al tiempo que se insiste en la defensa de esta razón de empresa: «en caso contrario se impondría una carga injustificada al empleador por utilizar reiteradas veces los servicios de un mismo trabajador».

¿Dónde está el límite, entonces? ¿Por qué usando la misma doctrina jurisprudencial se llega a soluciones dispares solo por las diferencias fácticas?⁵ ¿Dónde estaría situado, pues, el ansiado límite de tiempo concreto considerado como máximo, a partir del cual disponer de un preciso o cierto conocimiento de la ruptura de la unidad del vínculo, desplazando la certeza del plazo original –20 días– por la de otro plazo igualmente concreto, aunque sea mayor, como podría ser el referido de los 6 meses del [artículo 15.5 del ET](#)? Como vemos, ni la jurisprudencia ni la doctrina judicial lo ofrecen. Por supuesto, será más fácil su desbordamiento cuando media fraude ([STSJ de Asturias 1624/2017, de 29 de junio](#)). En caso contrario, la solución se ensombrece, sin que arroje mucha luz la pretendidamente esclarecedora [STS 703/2017, de 21 de septiembre](#).

Por eso, tanto se puede negar esta unidad esencial del vínculo por lo prolongado de las interrupciones que suponen un periodo de inactividad total de casi 7 meses ([STSJ de Galicia de 23 de mayo de 2017, rec. 697/2017](#)), mientras que en otros casos se admite aunque medie una interrupción total de 8 meses ([STSJ de Madrid 1053/2016, de 14 de diciembre](#), que invoca la [STS de 15 de mayo de 2015, rec. 878/2014](#), que asumió la unidad esencial en un periodo de interrupción, con cobertura de prestación por desempleo, de 45 días):

«(...) De lo que se desprende que la doctrina jurisprudencial no se basa en un criterio meramente cuantitativo –el número de días transcurridos entre el fin de un contrato temporal y el inicio del inmediato siguiente–, sino en una razón cualitativa, como es la unidad esencial del vínculo laboral que en este caso se ha mantenido desde el año 1988 hasta el 2014. Unidad del vínculo contractual que se inició el 1.7.1988 sin que pueda mantenerse que se extinguió porque a lo largo de veintiséis años de relación laboral hasta el 06.02.2014, haya habido una interrupción temporal del 09.06.1993 hasta el 02.04.1994. En 312 meses, de 1988 a 2014, tan solo ocho meses, de junio de 1993 al 2 de febrero de 1994».

En definitiva, nuestra inicial satisfacción por constatar que sí hay espacios donde sea posible una consolidación de razonables certezas interpretativas sobre asuntos de relevancia para la gestión laboral, como el cálculo de la indemnización por despido improcedente, nos ha llevado a terminar con una cierta desazón. En fin, parafraseando una muy conocida serie de televisión, pareciera como si para quienes, desde antaño, practicamos este «arte forense», de un lado –decisorio– y de otro –abogacía–, estuviésemos absolutamente persuadidos de que «sin controversias», sin las «incertidumbres», «no hubiera paraíso jurídico», ahuyentando de este modo las tentaciones de sustituir nuestro viejo oficio por logaritmos o predicciones automáticas, como ya amenaza suceder con los economistas. Confiemos en poder encontrar puntos medios, el justo equilibrio, entre nuestra «(de)formación profesional» y los intereses de los justiciables, de los empresarios y de los trabajadores, y viceversa, más proclives a que les devuelvan todas sus certezas, si es que alguna vez las tuvieron.

⁵ En línea de rechazo análogo, invocando también esa sentencia del Tribunal Supremo, la [STSJ de Madrid 282/2017, de 27 de marzo \(rec. 111/2017\)](#).