

¿TEORÍA DE LA UNIDAD ESENCIAL DEL VÍNCULO O RUPTURA DE LA CADENA CONTRACTUAL? EL TIEMPO APREMIA

(Comentario a la [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 18 de noviembre de 2015, rec. núm. 4691/2015](#))

Yolanda Maneiro Vázquez

Profesora Contratada Doctora. Universidad de Santiago de Compostela

1. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL DE REFERENCIA

La limitación del uso de los contratos temporales ha cobrado especial relevancia desde la aprobación de la [Directiva 1999/70/CE](#), sobre el trabajo de duración determinada. En ella, que inspira de forma decisiva el [artículo 15 del ET](#), se encargaba a los Estados miembros la implantación de medidas destinadas a evitar su utilización abusiva, dejando un amplio margen de maniobra a la hora de su creación nacional.

En España, es fácil identificar con un instrumento de este tipo la teoría de la «unidad esencial del vínculo», una creación jurisprudencial que ha tratado de proteger y de garantizar los derechos del trabajador que ha celebrado sucesivos contratos temporales con una misma empresa. Especialmente, la unidad del vínculo permite garantizar la antigüedad del trabajador, a efectos del cálculo de la indemnización por despido, desde el primero de los contratos celebrados.

Esta teoría jurisprudencial surgió en su momento, con anterioridad incluso a la aprobación de la directiva, con el fin de suplir la laguna legal existente al respecto. Y si bien, en determinados momentos, se vinculó a la existencia de fraude de ley en la sucesión contractual, posteriormente quedó clara su aplicación también a las cadenas de contratos celebradas regularmente ([STS de 8 de marzo de 2007 –RCUD 175/2004–](#)). Los mayores problemas se centran en aquellos casos en los que los contratos no se encadenan sin solución de continuidad, sino que entre la finalización de un contrato y la celebración del siguiente transcurre un determinado periodo de tiempo.

En un primer momento, la STS de 12 de noviembre de 1993 (rec. núm. 2812/1992) unificó doctrina sobre esa cuestión. Si concluido un contrato temporal se celebra otro entre las mismas partes sin interrupción temporal alguna, se entiende que la antigüedad del empleado en la empresa se remonta al momento en que se inició el trabajo en virtud del primer contrato temporal. En otras palabras, la diversidad de contratos no provoca la existencia de relaciones laborales diferentes.

Sin embargo, en resoluciones posteriores, comenzó a ligarse la unidad esencial del vínculo a la actuación fraudulenta de la empresa. Así sucedió, entre otras, en las SSTs de [20 de febrero \(RCUD 2580/1996\)](#), [21 de febrero \(RCUD 1400/1996\)](#) y 29 de mayo de 1997 (RCUD 2983/1996). Pero pronto se volvió a insistir en la irrelevancia del carácter fraudulento de la contratación y en la necesidad de que no hubiese existido una solución de continuidad significativa en su desarrollo para que la antigüedad a efectos indemnizatorios comprendiese todo el tiempo de relación contractual (entre otras, SSTs de [30 de marzo –RCUD 2594/1998–](#) y [16 de abril de 1999 –RCUD 2779/1998–](#)). De este modo se interpreta la expresión «años de servicio» utilizada por el artículo 56.1 del ET como módulo para calcular la indemnización por despido. Dicha expresión «es genérica y engloba todos los años en que el empleado desarrolló su trabajo para la empresa de forma continuada e ininterrumpida [o sin interrupción significativa]» (STS de 19 de abril de 2005 –RCUD 805/2004–).

Así pues, la clave para poder apreciar la unidad del vínculo reside en la duración máxima de dicha interrupción entre contratos. Por ello, en varias sentencias posteriores, el Tribunal Supremo fijó como plazo interruptivo máximo el de 20 días, al ser este el plazo de caducidad para la acción de despido. Con todo, tras la [STJCE de 4 de julio de 2006, C-212/04, caso Adeneler](#), que consideró contraria a la normativa europea la fijación de un plazo tan rígido y restrictivo entre los sucesivos contratos, fue preciso modificar esta interpretación. Así, la [STS de 8 de marzo de 2007](#) unificó doctrina al respecto para permitir que, además de los 20 días, se tuviera en cuenta el examen judicial de toda la serie contractual «sin atender con precisión aritmética a la duración de las interrupciones entre contratos sucesivos».

A partir de entonces, el problema fundamental, al que también se enfrenta la sentencia que aquí se comenta, ha sido determinar la duración máxima de la interrupción entre los contratos temporales sin que se entienda rota la unidad del vínculo. O, en otras palabras, cuándo se interrumpe esta y debe considerarse solo el último de los contratos celebrados para el cálculo de la indemnización. No en vano el Tribunal Supremo ha reconocido que una de las circunstancias más relevantes, «cuando no la más relevante», para considerar la existencia de la unidad esencial del vínculo es la entidad de la interrupción que media entre uno y otro contrato (STS de 14 de abril de 2016 –RCUD 3403/2014–).

La ausencia en la ley de un plazo interruptivo máximo y su imposible fijación tras la [STJCE Adeneler](#) ha obligado a los tribunales a un extraño juego de aproximación. El Tribunal Supremo ha considerado que no rompe la unidad del vínculo contractual una interrupción superior a 20 días (SSTs de [10 de abril de 1995 –rec. núm. 546/1994–](#) y 10 de diciembre de 1999 –RCUD 1496/1999–); 30 días (STS de 10 de abril de 2002 –RCUD 3265/2001–); 45 días ([STS de 15 de mayo de 2015 –RCUD 878/2014–](#)); 2 meses (STSJ de Andalucía de 5 de diciembre de 2012 –rec. núm. 1287/2011); o 69 días ([STS de 23 de febrero de 2016 –RCUD 1423/2014–](#)). En alguno de estos casos, la permanencia del vínculo se justificó por «la más que insuficiente identificación en todos ellos de la circunstancia que había llevado a su formalización, así como de toda prueba acerca del destino real de la trabajadora a la ejecución de una actividad excepcional para el volumen normal de la empresa» para considerar que dicha interrupción carece de virtualidad para romper la unidad esencial del vínculo.

Por el contrario, en otros casos sí se ha considerado rota la cadena contractual por el tiempo transcurrido entre los contratos celebrados. La excesiva duración de las interrupciones hace suponer a los tribunales que la presunción de unidad de propósito en la contratación no puede deducirse en estos casos (STS de 14 de abril de 2016 –RCUD 3403/2014–). Así se ha reconocido respecto de una sucesión de más de 20 contratos en un periodo de seis años, con cuatro interrupciones de más de tres meses y una interrupción de entre cinco y seis meses (STSJ de Cataluña de 26 de enero de 2012 –5790/2011–). O respecto de la interrupción de dos años entre el fin de un contrato y el comienzo del siguiente (STS de 14 de febrero de 2013 –RCUD 4231/2011–).

Así las cosas, aunque para apreciar la unidad esencial del vínculo resulta esencial la determinación del tiempo máximo que puede transcurrir entre el final de un contrato y el comienzo del siguiente sin que quepa entender que se ha roto el vínculo laboral, los tribunales carecen de pautas legales al respecto, más allá de los distintos criterios jurisprudenciales que casuísticamente se han ido estableciendo.

2. BREVE SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO

La [STSJ de Cataluña de 18 de noviembre de 2015](#), que aquí se comenta, desestima el recurso de suplicación presentado por la trabajadora contra la SJS n.º 12 de Barcelona de 9 de diciembre de 2013, sobre despido. Dicha trabajadora prestó servicios para la empresa Correos y Telégrafos SAE desde el 5 de junio de 1991 hasta el 31 de octubre de 2013, a través de 91 contratos temporales. En concreto, entre mayo de 2012 y octubre de 2013, ambas partes celebraron los siguientes contratos temporales: eventual desde el 2 de abril de 2012 al 30 de abril de 2012; eventual desde el 2 de julio de 2012 a 31 de agosto de 2012; eventual desde el 2 de enero de 2013 a 28 de febrero de 2013; de interinidad desde el 1 de agosto de 2013 hasta el 14 de septiembre de 2013; y eventual desde el 7 de octubre de 2013 hasta el 31 de octubre de 2013.

Como puede observarse, entre la finalización de algunos contratos y la celebración de los siguientes transcurrieron diferentes periodos de tiempo: dos meses desde el 30 de abril hasta el 2 de julio de 2012; cuatro meses desde el 31 de agosto de 2012 hasta el 2 de enero de 2013; y el más largo, de seis meses de duración, desde el 28 de febrero hasta el 1 de agosto de 2013.

El Juzgado de lo Social de Barcelona, en la sentencia que dio origen al recurso de suplicación que aquí se comenta, declaró la improcedencia del despido, pero reconoció a la trabajadora una antigüedad inferior a la que esta solicitó en su demanda. Esta solicitaba una antigüedad que contemplase la totalidad de los servicios prestados en la empresa, mientras que el juzgado entendió que el vínculo laboral se había roto tras el largo periodo de tiempo de seis meses transcurrido entre el penúltimo y el último contrato.

Tras repasar la jurisprudencia consolidada sobre la unidad esencial del vínculo laboral, la [STSJ de Cataluña de 18 de noviembre de 2015](#) confirma la interpretación de la sentencia de instancia. Considera que, en este caso, concurren importantes interrupciones entre los contratos que

impiden apreciar una unidad de vínculo y provocan la ruptura de la cadena contractual. En consecuencia, considera la sala, «no puede afirmarse que la relación laboral fuera la misma», sino que se trata de una «diversidad de contratos». Por ello, solo puede apreciarse como antigüedad para valorar la fecha de despido la de su última relación laboral, esto es, desde el 1 de agosto de 2013.

3. CLAVES DE LA POSICIÓN JUDICIAL RESPECTO AL PRECEPTO DE REFERENCIA

La STSJ de Cataluña de 18 de noviembre de 2015 continúa la tradicional línea jurisprudencial sobre el cómputo de la antigüedad a tener en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones por despido improcedente tras una cadena contractual sucesiva. Para ello, reproduce casi completamente los argumentos empleados por la STSJ de Cataluña núm. 3334/2014, de 7 de mayo de 2014 en un conflicto similar.

Esta sentencia, que a su vez sintetiza y reproduce la abundante jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre la unidad del vínculo contractual, señala que «para apreciar la existencia de una unidad esencial del vínculo debe atenderse a la cadena contractual, aplicándose dicha doctrina a los supuestos en que, con independencia de la existencia de una pluralidad de contratos, regulares o no, no se aprecian interrupciones en la prestación de servicios o, incluso, produciéndose estas, atendiendo a las circunstancias particulares del caso, no resultan relevantes a efectos de romper la continuidad en la relación laboral existente».

Es precisamente la relevancia de las interrupciones ocurridas en la cadena contractual lo que la sala considera como punto fundamental para la resolución de este caso. Así, observa «importantes interrupciones» –seis meses, otros cuatro meses y tres meses transcurridos entre la terminación de un contrato y la firma del siguiente durante la cadena contractual– que impiden apreciar una unidad de vínculo en la totalidad que se pretende. Al efecto, señala la sala: «Ante dichas prolongadas y repetidas interrupciones, no puede decirse que la relación laboral fuera la misma sino que estamos ante una diversidad de contratos».

Esta circunstancia impide que la sala pueda apreciar como antigüedad a efectos de la indemnización por despido la totalidad de los servicios prestados en la empresa, tal y como pedía la recurrente. Por el contrario, como consecuencia de tales interrupciones, «solo puede apreciarse como antigüedad para valorar la indemnización por despido de su última relación –la iniciada el 1 de agosto de 2013– desde tal fecha, como ha hecho la sentencia de instancia, que, en definitiva, procede confirmar».

4. TRASCENDENCIA DE LA DOCTRINA ASENTADA Y PROBABILIDAD DE CONSOLIDACIÓN *AD FUTURUM*

La sentencia aquí analizada representa un paso más en la consolidación de una doctrina judicial que ya puede considerarse tradicional. A través de la doctrina de la «unidad esencial del

vínculo» los tribunales han venido a ofrecer a los trabajadores afectados por una sucesión de contratos temporales una tutela de sus derechos que la ley no alcanzaba. Sin embargo, incluso la doctrina de la unidad del vínculo puede llegar a quebrar en casos como el aquí resuelto, y dejar desprotegido al trabajador frente a una praxis contractual más que dudosa de la empresa.

Parece difícil, casi imposible, defender la conservación de la cadena contractual cuando entre uno y otro de los sucesivos contratos han transcurrido periodos de hasta seis meses. Pero atender exclusivamente al tiempo transcurrido entre ellos y obviar otras circunstancias conduce a soluciones, como la presente, que dejan una cierta sensación de insatisfacción. Así, un trabajador que lleva más de 20 años de vinculación con la misma empresa para realizar las mismas funciones, a través de 91 contratos eventuales y de interinidad, verá que tan solo se le reconoce, a efectos indemnizatorios, la antigüedad correspondiente al último de dichos contratos si la empresa consigue que entre ellos medie el tiempo suficiente. Y esta conclusión no resulta contradicha ni siquiera tras haberse reconocido que responde a una consolidada práctica empresarial. En este caso, durante más de 10 años, la empresa ha sustituido permanentemente a unos trabajadores por otros para realizar las mismas funciones, a través de contratos que no podrían superar los seis meses dentro de un año y así conseguir la cobertura de necesidades permanentes de la empresa. Mal encaja esta praxis con el deseo manifestado por el Tribunal de Justicia en la referida [sentencia Adeneler](#), de evitar «mantener a los trabajadores en una situación de empleo precario durante años y a que las empresas utilicen abusivamente las cadenas de contratos temporales».