

Doctrina del Tribunal Supremo relativa a la “unidad esencial del vínculo” en relación con la existencia de varios contratos temporales a efectos del cómputo indemnizatorio



La “unidad esencial del vínculo” la fijará el Tribunal correspondiente en función de cada caso concreto

Parece oportuno destacar a la vista de las Sentencias de la Sala IV del Tribunal Supremo de 23-2-16 (rec.1423/2014) y de 14-04-2016 (rec.3403/2014) el analizar que se entiende por “unidad esencial del vínculo”, pues la primera determina no determina como “efecto interruptor” un intervalo de 2 meses y 8 días naturales y la segunda considera quebrada la citada “unidad esencial del vínculo” tras un intervalo de siete meses entre la finalización de un contrato y el inicio del siguiente.

Por lo pronto constatamos que ha sido ampliamente superada la doctrina del “efecto interruptor” tras un intervalo de 20 días hábiles entre contratos (temporales o no) STS 10-04-95, 10-12-99, o de 30 días ATS 10-04-2002, de 45 días de interrupción (incluso percibiendo prestaciones) STS 15-5-15, de 69 días mediante período vacacional (reiterada contratación fraudulenta) STS 129/2016 y la citada de STS de 23-2-16.

Por tanto, ¿dónde se establece el límite temporal?, es decir cuándo podremos garantizar a una empresa que no corre el riesgo de que le reclamen la antigüedad de contratos temporales anteriores tras la finaliza-

ción del último contrato temporal ello y aún constando debidamente firmadas y aceptadas las liquidaciones de saldo y finiquito.

La respuesta es completamente abierta pues la “unidad esencial del vínculo” la fijará el Tribunal correspondiente en función de cada caso concreto, en tanto si está o no justificada la temporalidad de los contratos previos al cese o si las funciones realizadas por el trabajador son análogas, no en vano el parámetro de mayor trascendencia es el de la “interrupción significativa” cuya duración quedará a criterio del juzgador de turno, si bien a nuestro entender parece claro que toda interrupción inferior a tres meses es susceptible de ser considerada como parte de la unidad del mismo vínculo contractual de mediar varios contratos temporales previos ello y aún a pesar de haber percibido prestaciones por desempleo intermedias y constar las liquidaciones firmadas.

Por ello un concepto de elemental prudencia de cara a nuestros clientes es el de determinar en la elaboración de los contratos claramente el objeto de la temporalidad de estos y las funciones que se asignan al trabajador y desde luego el espaciar al menos entre tres y seis meses las contrataciones temporales de un mismo trabajador teniendo en cuenta los límites que establece el art. 15.5 del TRET.

Con ello cuando menos evitaremos en la medida de lo posible la reclamación de cantidades muy superiores en concepto de indemnización, pues no hay que olvidar que la carga de la prueba de la temporalidad, de las funciones y de las interrupciones, sus causas y justificación corresponden a la empresa.

LLUÍS GONZÁLEZ MORANAS
Abogado-Socio
E-CONSULTING TRADE SL

