

abonando los incentivos. El Tribunal no admitió que se trataba de una condición más beneficiosa reconocida a los trabajadores.

En conclusión, y en relación, en primer lugar, a la referencia que hace la sentencia en estudio de que los demandantes hubieran adquirido el derecho al percibo de los complementos salariales ya por pacto colectivo ya por una supuesta condición más beneficiosa, podemos afirmar que ambas son vías válidas para la adquisición de un derecho de carácter colectivo pero para alterar su contenido es necesario el acuerdo y así, en ambos casos, como señala la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 12 de Abril de 1999 (Ar. 2006), "Deberá la empresa pactar la supresión o modificación del derecho con los trabajadores; o cuanto menos, acudir a los mecanismos legalmente previstos para la modificación de las condiciones de trabajo..."¹³, no cabe la supresión de forma unilateral por el empleador.

En segundo lugar, y puesto que se trata, en el caso comentado, de una ventaja reconocida a los trabajadores por pacto extraestatutario, su alteración, al afectar a una condición calificada de esencial por el art. 41 del E.T., ha de seguir la pauta marcada por el dicho precepto ya que el mismo prevé la modificación de este tipo de pactos en sus apartados 2 y 4. Pero, además, dado que la celebración de este tipo de pactos y la fijación de su contenido están sujetas al principio de la autonomía de la voluntad consagrado en el art. 1255 del C. civil, las partes —empresario y trabajador— están vinculadas por la cláusula que fija el tiempo de vigencia del pacto y que ellos incluyeron, de manera que no cabe la exigencia de las obligaciones contenidas en el pacto más allá del plazo fijado voluntariamente en el mismo. No cabe, pues, la exigencia de la aplicación del sistema de incentivos más allá del tiempo que pactaron para su vigencia.

¹³ En esta sentencia se pronuncia el Tribunal sobre la procedencia de una modificación o supresión del derecho a tickets-restaurante de que gozaban los trabajadores.

DESPIDO

Universidad Pablo de Olavide (Sevilla)

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO EN EL CASO DE SUCESIVOS CONTRATOS TEMPORALES STS, SALA 4ª, DE 16 DE ABRIL DE 1999

FERNANDO ELORZA GUERRERO*

La presente sentencia del TS (AS. 1999, 4424) atiende a resolver el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2779/1998, presentado contra la STSJ de la Rioja, de 26 de Mayo de 1998¹, en un pleito sobre despido, donde concurre la característica de que el trabajador despedido ha sido titular de sucesivos contratos temporales. Pronunciamiento judicial que hay que situar en el contexto de la relativamente reciente doctrina jurisprudencial que aboga por el cómputo efectivo del tiempo de trabajo en la empresa en los supuestos de sucesión ininterrumpida de dos o más contratos de trabajo temporales.

Desde esa perspectiva general, podría pensarse que estamos ante una sentencia más de las que nutren la referida doctrina judicial². Sin embargo, el comentario específico de la misma consideramos que queda justificado en atención al desarrollo que se observa en la sentencia de la fundamentación jurídica del fallo, y que resulta novedosa en cuanto a los términos en que se expresa.

En concreto, el recurso obedece a la voluntad del trabajador accionante que pretende, en el caso del pronunciamiento judicial que ha dictaminado la existencia de un despido improcedente, la consideración, a efectos del cálculo de la antigüedad que determine el alcance de la indemnización correspondiente, de todos los contratos temporales celebrados por el mismo con la empresa "Organismo Autónomo de Correos y Telégrafos", pues la STSJ de la Rioja —que a su vez desautorizó la Sentencia del Juzgado de lo Social de Logroño de 7 de Febrero de 1998, que consideró todos los contratos temporales suscritos entre ambas partes como regulares y concluidos por causa justificada— entendió, en

* Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

¹ (Ar. 1587)

² Un comentario crítico a la misma puede consultarse en ROMÁN VACA, E. Y NAVARRRO AMARO, S.: *El fraude de Ley en la contratación temporal sucesiva o en cadena: extinción del último contrato e incidencia de los anteriores en su calificación*, AS, núm. 15, 1997, pág. 43 y ss.

su momento, que sólo cabía examinar, a estos efectos, el último contrato celebrado, que es donde aprecia el Tribunal la ausencia de causa que justifique el fin de la relación laboral.

En este sentido, ha de significarse que el trabajador, destinado a la conducción del correo, inicia su relación laboral el 16-6-1992, en virtud de contrato temporal eventual por circunstancias de la producción, celebrado al amparo del Real Decreto 2104/1984, con duración hasta el 15-7-1992, siendo la causa del mismo la "acumulación del tráfico". Posteriormente, el 16-7-1992 celebra un nuevo contrato temporal por idéntica causa, que finaliza el 15-10-1992. A continuación, y por el mismo motivo, suscribe un contrato, con fecha 16-12-1992, que finaliza el 15-12-1993, al amparo del R.D. 1989/1984, como medida de fomento de empleo, y que fue prorrogado hasta el 15-6-1995. El 16-6-1995, de nuevo suscribe el trabajador otro contrato temporal, de conformidad con lo estipulado en un "acuerdo sobre provisión de puestos de trabajo de carácter temporal de 27-11-1992", y al amparo del R.D. 2546/1994, "hasta que dicho puesto sea cubierto por personal fijo a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos o sea suprimido", identificándose el puesto como de conductor, provincia de destino Logroño, localidad de destino Logroño.

No obstante, la constatación, por el TSJ de la Rioja, de que la extinción del último contrato obedece a la supresión de la línea Logroño-Bilbao y viceversa, y que el último contrato tiene por objeto la cobertura del puesto de conductor "provincia de destino Logroño", "localidad de destino Logroño", lleva al mismo a considerar que no se ha acreditado la supresión del puesto del trabajador, ni la condición resolutoria pactada por la empresa, motivo por el que, como ya hemos referido, califica el despido como improcedente, si bien considera que, al calcular la indemnización habrá que "limitarse al análisis del último de los contratos concertados".

Fallo que resulta casado por la Sala 4ª TS que considera que la indemnización por despido improcedente ha de calcularse sobre la totalidad del tiempo de servicio, que va desde el día 16 de Junio de 1992 al 17 de Noviembre de 1997, entendiéndose como acertada la doctrina aportada por la sentencia de contraste que se adjuntó a recurso (STSJ de Cataluña de 7 de Mayo de 1996³, y que precisamente en un pleito contra el propio "Organismo Autónomo de Correos y Telégrafos" afirmó que "continúa plenamente vigente el criterio tradicional según el cual deben ser valorados conjunta y globalmente todos los contratos temporales suscritos por el mismo trabajador con la misma empresa, en condiciones de homogeneidad de la actividad laboral desarrollada, que únicamente decae cuando se haya producido una importante interrupción entre la formalización de uno y otro contrato".

En este sentido, conviene significar que la decisión judicial es la consecuencia del razonamiento plasmado en el fundamento jurídico 5º, donde el ponente de la Sentencia realiza una reflexión general sobre el doble significado

³ (Ar. 1630).

que, a su juicio, tiene la aseveración de que "cuando a una declaración de despido improcedente han precedido varios contratos temporales, la indemnización legal de cuarenta y cinco días por año de servicio ha de calcularse tras una consideración conjunta y global de todos esos contratos, y no tras el análisis único del último concluido", y que podemos resumir de la siguiente manera:

- a) Habrá que estar a la totalidad de los contratos temporales concluidos entre las partes cuando en la serie de compromisos se detecta alguna irregularidad.
- b) Al margen de la irregularidad, terminado injustamente el último de los contratos, habrá que estar, a la hora de calcular la indemnización por despido, a la totalidad del tiempo en que dicho trabajador prestó sus servicios para la empresa.

Consideración que no podemos compartir en todos sus extremos, al menos en los términos en que se expresa la propia Sentencia..

Así, y comenzando por lo que se considera como un primer significado de la aseveración realizada, recuerda la Sala, en aplicación de la jurisprudencia establecida en unificación de doctrina, que "un contrato temporal inválido por falta de causa o infracción de los límites establecidos en su regulación propia con carácter necesario constituye una relación laboral indefinida", de manera que "la afirmación de que "en el caso de contrataciones temporales sucesivas el examen de los contratos debe limitarse al último de ellos" es una afirmación que sólo podría ser aceptada de modo excepcional, cuando de las series contractuales reflejadas en los hechos probados no se infiere defecto sustancial alguno en los contratos temporales o fraude de ley".

Doctrina que, teniendo en cuenta la concurrencia de una serie de circunstancias en el caso concreto, como son la violentación de la normativa del art. 15.1 b) ET —en su versión de la Ley 32/1984, de 2 de Agosto—, las insuficientes explicaciones dadas al trabajador para la defensa de sus intereses, "y sobre todo, el desempeño constante e ininterrumpido de un mismo puesto de trabajo (que) muestra que la eventualidad a que se reconduce la causa última de los tres contratos celebrados en la primera fase no existió en realidad", va a determinar el que "la consecuencia de tales irregularidades no puede ser otra que la transformación del primer contrato eventual en un contrato por tiempo indefinido". Con lo que, como el propio Tribunal reconoce, lo que corresponde en este caso es la aplicación del art. 15.7 ET —versión 1984— que dispone que "se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley".

Por tanto, la Sala entiende que, en el presente caso nos encontramos ante un supuesto de fraude de ley, apreciación que compartimos plenamente. Así, parece claro que, de los hechos relatados, puede deducirse —tal y como se ha definido el fraude de ley por la doctrina científica—, la existencia de un ánimo de obtener el amparo formal en la norma que permite los contratos temporales "pero sin concurrencia real de los requisitos necesarios para su aplicación,

con la finalidad de eludir la duración indefinida que rige en nuestro Derecho con valor de regla general⁴. Animus que, como refiere la propia sentencia del Tribunal, no necesariamente ha de configurarse como un "dolus malus", en cuanto actitud empresarial absolutamente censurable desde la perspectiva moral, social o legal, bastando con la "simple consciencia de que la situación laboral contemplada no implica eventualidad alguna".

Y es que, como de la relación fáctica de los hechos puede decirse fácilmente, todos los contratos atienden, sin solución de continuidad, a la cobertura de un mismo puesto de trabajo, el de conductor, y respecto de una misma ruta, no impidiendo tal consideración el que la empresa no termine de aclarar cuál es el alcance efectivo de la causa que justificó la contratación temporal en todos los casos —"acumulación del tráfico"—, por lo que bien puede considerarse en este caso evidenciada la existencia de un "enlace preciso y directo según las reglas del criterio humano", entre los hechos que se demuestran y la elusión fraudulenta de la contratación indefinida⁵. En este sentido, y a mayor abundamiento, ha tenerse en cuenta, como resalta el propio Tribunal, que, en ningún momento, la empresa se avino a demostrar la naturaleza temporal de la prestación, por ejemplo, y tal y como sugiere la propia Sentencia, alegando insuficiencia de plantilla, que hubiera podido llevar a considerar, aunque a nuestro juicio la hipótesis es muy remota, la existencia de un contrato de interinidad, erróneamente calificado como eventual.

Pero, como referimos anteriormente, para la Sala 4ª TS la aseveración realizada con carácter general al principio del referido fundamento jurídico 5º, también remite a la consideración de que, "mas modernamente, esta Sala admite que, al margen de tal irregularidad, terminado injustamente el último de los contratos, juegue, a la hora de calcular la indemnización por despido impropio, todo el tiempo "de servicio" al que alude el art. 56.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, con inclusión del que se prestó al amparo de precedentes contratos temporales, de los que cabe en principio predicar la regularidad".

Afirmación de la que entendemos puede deducirse que, para el Tribunal, la terminación del último contrato de forma no justificada ha de tener como efecto la consideración, de cara a fijar la indemnización por despido impropio, de todo el período temporal en que el trabajador prestó sus servicios, por lo que habrá que computar todos y cada uno de los contratos temporales precedentes.

Planteamiento que, a nuestro juicio, resulta sorprendente, pues no parece lo más razonable, desde la perspectiva de la seguridad jurídica (art. 9.3 CE), el que la ausencia de causa justificativa lleve aparejada, de forma automática, la consideración total del espacio temporal en el que tuvo lugar la relación laboral entre el trabajador y la empresa. Sobre todo cuando, además, se significa que

⁴ MARTÍNEZ EMPERADOR, R.: *Duración del contrato de trabajo*, en BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.): *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Edersa, Madrid, 1983, pág. 111-112.

⁵ Utilizando los términos de la STS de 29 de Marzo de 1993 (Ar. 2218).

un hecho de estas características resulta motivo suficiente para aplicar la consecuencia ya referida, "al margen de" la irregularidad padecida, en su caso, por el contrato temporal que inicia la serie de los concertados entre empresa y trabajador. Solución que trasladada a otros supuestos podría llevarnos a considerar que resultaría posible exigir el cómputo total del tiempo de servicio, en el caso de sucesivos contratos temporales celebrados de forma regular, y por causas distintas, con la consiguiente inseguridad para el empresario que podría ver perjudicados sus intereses, al no poder determinar con certeza cuáles podrían ser las consecuencias que podrían derivarse de la contratación espaciada en el tiempo de un individuo para atender diversas necesidades temporales de la empresa.

Por ello, no podemos por menos en este momento recordar que, el cómputo del período temporal que suponen en sí mismo los propios contratos temporales, exige, como ya ha determinado el propio Tribunal Supremo —y refiere en cierta manera la propia Sentencia al reflexionar sobre las irregularidades en los contratos temporales, como situación que justifica el cómputo unitario de los sucesivos contratos— la concurrencia de unas circunstancias muy concretas, que en nada tienen que ver con el carácter injustificado del despido, y que se han resumido por la doctrina unificada de la siguiente manera⁶:

- a) Si no existe solución de continuidad en la secuencia de contratos temporales deberán ser examinados todos los contratos.
- b) Si se ha producido una interrupción en la secuencia contractual que supere los veinte días previstos como plazo de caducidad para la acción de despido, el control de legalidad sólo se podrá practicar sobre los contratos celebrados con posterioridad a ese momento.
- c) No obstante lo anterior, habrá que proceder a examinar toda la serie contractual⁷, sin atender a la superación del período de veinte días previsto como plazo de caducidad, en aquellos casos excepcionales en que se acredite la actuación empresarial en fraude de ley, al tiempo que la unidad esencial del vínculo laboral, definiéndose esta última por las notas de continuidad en el tiempo, en cuanto práctica consecutividad, y homogeneidad en la actividad laboral desarrollada⁸.

Claro que si sorprendente resulta la afirmación del Tribunal en cuanto a las consecuencias que puede derivarse de la extinción injustificada de un contrato temporal, no menos lo es la jurisprudencia que dicho Tribunal cita para apoyar la misma.

⁶ STS de 29 de Mayo de 1997 (Ar. 4473), citando a su vez otras sentencias dictadas en unificación de doctrina, como STS 20 de Febrero de 1997 (Ar. 1457), STS de 21 de Febrero de 1997 (Ar. 1572), o la STS de 5 de Mayo de 1997 (Ar. 3654).

⁷ Citando la propia Sentencia, una inmediatamente anterior del TS de 29 de Mayo de 1997 (Ar. 4471).

⁸ Tal y como refiere la STS de 29 de Marzo de 1993 (Ar. 2218).

Así, y en primer término se hace referencia a la STS de 20 de Febrero de 1997⁹, Sentencia que curiosamente viene a apoyar las reflexiones que ha realizado el Tribunal en primer término, en cuanto a que las irregularidades en el primer contrato temporal determinan el carácter indefinido de la relación laboral, y que no aporta nada al planteamiento que sostiene al Sala en estos momentos.

En segundo lugar, se cita la STS de 13 de Octubre de 1998¹⁰, respecto de la que se dice que “*contempla un supuesto en que la “declaración de improcedencia del cese del actor se fundamenta, no en posibles irregularidades del nombramiento de interinidad efectuado en fecha 21 de noviembre de 1983 y que finalizó el 21 de Mayo de 1991, sino en que la situación de interinidad iniciada en base a ulterior nombramiento efectuado el 22 de Mayo de 1991 no debería haber finalizado con respecto al demandante...”*; ello da lugar a que igualmente se concluya que la relación laboral ha sido única y a que la indemnización por despido se calcule sobre servicios prestados desde 1983”. Con ello, el ponente parece dar a entender que la declaración de improcedencia determinó, en aquel caso, la consideración como única de la relación laboral y el cálculo de la indemnización en base a esos términos.

Exposición que no se ajusta exactamente a los términos del fallo judicial que se expresa en la misma, pues de la lectura de la Sentencia citada lo que se deduce es que el Tribunal, afirmada la improcedencia del despido, pues la interinidad del trabajador en aquel caso le otorgaba una prioridad de permanencia en su puesto que no fue respetada, considera, a efectos del cálculo de la indemnización por despido, todo el período de prestación de servicios, al apreciar la existencia en definitiva de una única relación de interinidad, a pesar de los sucesivos contratos.

En tercer lugar, se refiere la STS de 16 de Marzo de 1999¹¹, la cual, siguiendo la vigente jurisprudencia en unificación de doctrina, establece la necesidad de computar todo el período temporal en que tuvo lugar el desarrollo de la relación laboral, al no apreciarse una solución de continuidad en el desenvolvimiento de la misma.

No obstante, las consideraciones del Tribunal en nuestro caso no terminan con la alegación de las sentencias antes referidas. De hecho, en la parte final del referido fundamento jurídico 5º, se hace una reflexión —que entendemos no estrictamente necesaria—, sobre el hecho de que, en el presente supuesto, no está en litigio la naturaleza de la relación laboral, por lo que no resulta de aplicación la doctrina fijada en las STS de 20 de Enero de 1998¹² y de 21 de Enero de 1998¹³. Doctrina que refiere que la celebración irregular de contratos temporales con las Administraciones Públicas “*se salda con su conversión en con-*

⁹ (Ar. 1457).

¹⁰ (Ar. 7429).

¹¹ (Ar. 2995).

¹² (Ar. 1000).

¹³ (Ar. 1138).

tratos indefinidos, lo que no equivale a la adquisición por el trabajador de firmeza en plantilla con adscripción definitiva a su puesto de trabajo, pues esa condición está ligada a la contratación por el procedimiento ordinario”.

Y es que para la Sala, en el caso que ocupa nuestra atención, “*estamos ante la injustificada terminación de un contrato que, también por irregularidades, asumió condición de temporalmente indeterminado o indefinido*”. Afirmación que resulta criticable en su literalidad, pues, a nuestro juicio, lo que acaso habría que referir de este litigio es que estamos ante un caso de injustificada terminación de un contrato que, como consecuencia de las irregularidades detectadas en el primer contrato temporal firmado, se sitúa en el contexto de una relación laboral indefinida, razón por la que habrá que considerar la existencia de todo el período de servicios prestado por el trabajador para el referido “Organismo Autónomo de Correos y Telégrafos”, a efectos del cálculo de la correspondiente indemnización por despido impropio. Indemnización que como refiere la propia Sentencia habrá de ser de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.