

CONTRATACIÓN TEMPORAL SUCESIVA Y UNIDAD ESENCIAL DEL VÍNCULO LABORAL

Ya hace diez años que el Tribunal Supremo estableció la doctrina de la **unidad esencial del vínculo laboral (STS 08/03/2007)** y sus efectos sobre la antigüedad a computar para calcular la indemnización por despido, fijando que la diversidad de contratos temporales sucesivos, si no están objetivamente fundados, no impide el cómputo de tiempo total de prestación de servicios, salvo que entre esos diferentes contratos exista una ***“interrupción significativa.”***

Esa interrupción, remotamente señalada en los veinte días de plazo de caducidad para demandar por despido, fue después establecida con mayor amplitud temporal y un **criterio más flexible**, valorando la vinculación del trabajador a la empresa – fundamentalmente, su regularidad – y comparando los periodos de trabajo y los de interrupción. De este modo, según las particularidades que deben analizarse en cada caso, podrá determinarse irrelevante una interrupción de tres o cuatro meses, y deberá computarse todo el transcurso de la relación laboral para calcular la indemnización por despido, sin que el/los finiquito/s que pueden haberse suscrito en ese tiempo tengan otro valor liberatorio que el de las cantidades pagadas y recibidas.

Este criterio doctrinal que, insistimos, está sólidamente asentado desde hace una década, no impide que siga siendo una cuestión litigiosa actual; por citar la más reciente, nos referimos a la **Sentencia TS de 08/11/2016**, Rec. Núm. 310/2015, en la que se estima el

recurso de la trabajadora, **reconociéndole la indemnización por despido calculada desde la fecha de la primera contratación temporal.**

Que la contratación temporal fraudulenta es un mal endémico en este país ya no lo cuestiona nadie, menos aún en el ámbito de las administraciones públicas. Pero, no alcanzamos a comprender qué sentido tiene insistir en utilizar de forma recurrente estas modalidades contractuales, manteniendo costes de cotización más elevados y abonando indemnizaciones a su sucesiva finalización, si al tiempo de su extinción definitiva los efectos indemnizatorios son idénticos a los del contrato indefinido. Cuando la contratación temporal se encadena y sirve para dar cobertura a una actividad habitual y ordinaria es, además de fraudulenta, claramente antieconómica.

#asesoriaenleon #asesoriadeempresas #asesoriajuridica #aseorialaboral #asesoriaserpyme
#serpyme

(Todas las noticias publicadas en esta pagina son de elaboración propia. Queda prohibida su copia o difusión sin permiso expreso de los autores)