

Las disposiciones legales para prevenir el encadenamiento abusivo de contratos temporales no pueden ser dejadas sin efecto en la negociación colectiva ... y menos por una decisión empresarial.

José Fernando Lousada Arochena

Magistrado de la jurisdicción social (TSJ de Galicia).

Resumen: *La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 17 de junio de 2024, analiza la regularidad de un acuerdo suscrito entre una empresa pública y la representación sindical según el cual en la bolsa de llamamiento para trabajos temporales quedará en situación de “no disponible temporal” aquel trabajador que, de ser llamado, superaría el límite temporal establecido en el artículo 15.5 del ET y, por aplicación de esta norma, se convertiría en trabajador indefinido no fijo. La Sentencia considera que el referido acuerdo dejaría sin efecto una previsión contenida en la legislación laboral con la finalidad de prevenir el abuso en el encadenamiento de contratos temporales, en seguimiento de la Directiva europea.*

Palabras clave: *Encadenamiento de contratos temporales. Abuso.*

Abstract: *The Sentence of the Supreme Court, Social Chamber, of June 17, 2024, analyzes the regularity of an agreement signed between a public company and the union representation according to which the call pool for temporary jobs will remain in a situation of “temporarily unavailable” that worker who, if called, would exceed the temporary limit established in article 15.5 of the ET and, by application of this rule, would become a permanent worker. The Judgment considers that the aforementioned agreement would nullify a provision contained in labor legislation with the purpose of preventing the abuse of chain of temporary contracts, in accordance with the European Directive.*

Keywords: *Chaining of temporary contracts. Abuse.*

I. Introducción

La cuestión resuelta en la sentencia objeto de nuestro comentario se puede presentar sucintamente en términos de la siguiente pregunta: ¿Es conforme a Derecho un acuerdo de una empresa pública con la representación sindical mayoritaria según el cual en la bolsa de llamamiento para trabajos temporales quedará en situación de “no disponible temporal” aquel trabajador que, de ser llamado, superaría el límite temporal establecido en el artículo 15.5 del ET y, por aplicación de esta norma, se convertiría en un trabajador indefinido no fijo, de manera que solo podría ser llamado de nuevo una vez transcurridos los seis meses que en esa norma se establecen para poder iniciar un nuevo cómputo del límite temporal?

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo, Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 925/2024, de 17 de junio.

Tipo y número recurso o procedimiento: Recurso de Casación núm. 126/2022.

ECLI: ES:TS:2024:3466

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. El acuerdo objeto de impugnación judicial

La empresa pública Valenciana de Aprovechamiento Energético de Residuos Sociedad Anónima (VAERSA) y la representación sindical (integrada por UGT, STAS-IV, CCOO, CPAT, SIT y USO) iniciaron a 29 de septiembre de 2021 un proceso de negociación para la reforma del reglamento de la bolsa de llamamiento para trabajos temporales.

A 17 de diciembre de 2021 la representación sindical mayoritaria (integrada por UGT con un 42,55% más CCOO con un 14,89%) aceptó una reforma con la siguiente redacción:

“7. Situaciones en la Bolsa ... f) No disponible temporal: En aplicación de las limitaciones temporales establecidas en el ET y legislación de desarrollo en el marco de la relación laboral que une a cada persona trabajadora con la entidad, si en un nuevo llamamiento la persona candidata puede superar el límite temporal para dejar de considerar la relación laboral como temporal; esta pasará a situación de no disponible temporal”.

“8. Norma de funcionamiento de las bolsas ... C. Proceso de activación y desactivación El paso de una persona candidata a la situación de no disponible temporal se realizará de forma automática para el personal que alcance la situación descrita por lo establecido en el punto séptimo f de este Reglamento y afectará a todas las bolsas donde se halle inscrito. Su activación en la bolsa o las bolsas como disponible se podrá realizar por parte de la persona interesada a partir del primer día natural del mes siguiente al mes que cumpla los seis meses en situación de no disponible temporal”.

2. La impugnación judicial

Por la representación letrada de STAS IV (con representación en la empresa del 27,66%) se presentó demanda sobre conflicto colectivo de la que conoció la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Comunidad Valenciana. Admitida la demanda y celebrado el juicio, la Sala valenciana sentenció “estimar la demanda formulada por la representación de STAS IV, siendo demandados VAERSA, UGT y CCOO, declarando la nulidad del acuerdo entre VAERSA y UGT-PV Y CCOO-PV, de fecha 17 de diciembre de 2021 declarando la nulidad del mismo, con todas las consecuencias legales a ello inherentes”.

IV. Posición de las partes

Contra la anterior resolución se interpusieron sendos recursos de casación clásica: uno por la empresa pública VAERSA y otro por el sindicato codemandado CCOO.

Fueron impugnados ambos recursos por el sindicato demandante STAS-IV

El Ministerio Fiscal interesó la desestimación de ambos recursos.

V. Normativa aplicable al caso

— Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

— Estatuto de los Trabajadores, artículo 15.5: “ ... las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente. Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal”.

— Código civil, artículos 6.4 y 7.2

— Estatuto Básico del Empleado Público, disposición adicional 17^a, introducida por el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio. La disposición adicional 17^a del EBEP lleva por rúbrica “medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público”.

VI. Doctrina básica

El acuerdo alcanzado por la empresa y la representación sindical no puede dejar sin efecto una previsión contenida en la legislación laboral con la finalidad de prevenir el encadenamiento de contratos temporales, en seguimiento de la Directiva europea.

VII. Parte dispositiva

(1) “Desestimar los recursos de casación clásica interpuestos por Valenciana de Aprovechamiento Energético de Residuos SA y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano”. (2) “Confirmar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana 518/2022, de 15 de febrero (autos 1/2022)”. (3) “Sin pronunciamiento sobre las costas del recurso”. (4) “Se acuerda la pérdida del depósito consignado por Valenciana de Aprovechamiento Energético de Residuos SA”.

VIII. Pasajes decisivos

“(El) acuerdo impide que los trabajadores de las bolsas de trabajo temporal de VAERSA adquieran la condición de indefinidos no fijos de esa empresa pública por aplicación del art. 15.5 del ET, en virtud del cual los trabajadores por tiempo determinado adquieren la condición de fijos cuando superan determinados límites temporales”.

“(El) acuerdo convierte esa norma tuitiva de los trabajadores temporales en un perjuicio para ellos porque cuando un llamamiento nuevo puede suponer que el candidato incluido en la bolsa, que anteriormente ha prestado servicios por tiempo determinado, supere el límite temporal que le permitiría adquirir la condición de trabajador indefinido no fijo, ese trabajador pierde la oportunidad de ser contratado por la empresa porque pasa a la situación de no disponible temporal: el candidato está desactivado hasta que transcurre el plazo de seis meses. Se trata de un mandato que opera de forma automática y en todas las bolsas en las que el candidato esté inscrito”.

“La empresa pública VAERSA no puede suscribir un acuerdo que, en la práctica, priva de eficacia al art. 15 del ET, que establece duraciones máximas de los contratos de duración determinada en cumplimiento de la cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE. El tenor literal del citado acuerdo impide que los trabajadores temporales que son contratados por VAERSA de conformidad con la normativa reguladora de las citadas bolsas, puedan alcanzar la duración temporal exigida por la normativa laboral para adquirir la condición de indefinidos no fijos, perpetuando su condición de trabajadores por tiempo determinado”.

IX. Comentario

Al calor de la Directiva relativa al Acuerdo marco europeo sobre el trabajo de duración determinada (de 1999), el Diálogo social en España (con participación de UGT y CCOO) alcanzó el 9 de mayo de 2006 un “Acuerdo para la mejora y el crecimiento del empleo”, lo que, como es práctica usual en las normas laborales pactadas, condujo al inmediato cambio normativo canalizado a través del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, luego tramitado como Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

En tal Acuerdo se preveía, para la prevención de los abusos en la utilización sucesiva de los contratos temporales, “el establecimiento de límites temporales para los sucesivos contratos (temporales) ... que puede suscribir una empresa con un trabajador”. Y de ahí surgió una nueva redacción del artículo 15, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores, donde se establecía que se convertiría en fija la relación laboral temporal de una persona trabajadora que hubiese prestado servicios para una empresa durante un determinado periodo temporal (en su redacción originaria de 24 meses dentro de los últimos 30 meses; la redacción actual, más arriba transcrita, proviene del RDL 32/2021, de 28 de diciembre).

Tal disposición (que fue conocida como la “ley Caldera” pues ese era el apellido del Ministro de Trabajo cuando se alcanzó el mencionado Acuerdo) fue bien recibida por la doctrina científica, por los agentes sociales y por la opinión pública. Se trataba, sin duda, de la medida más espectacular del RDL 5/2006 (la Reforma laboral de 2006, que suena ya lejana dada la cantidad y entidad de las reformas laborales acometidas desde entonces).

Sin embargo, la norma, con ser positiva, dejaba puertas abiertas a las conductas fraudulentas dirigidas a evitar el umbral temporal que convertía *ex lege* al contrato en fijo.

La doctrina científica rápidamente alertó, muy atinadamente, de que “la previsión legal puede tener un perverso efecto *boomerang* ... (al dificultar) la contratación de quienes ya hubieran prestado servicios en una empresa (por ejemplo, durante veinte meses)” (Luis Enrique de la Villa Gil: “¿Acabar con el trabajo precario? Notas de urgencia a la Reforma Laboral de 2006”, *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, núm. 11, 2006, pág. 8; Rodrigo Tascón López: “Las medidas dirigidas a combatir el encadenamiento de contratos temporales”, en José Fernández Domínguez -dir. y coord.-, *Aspectos puntuales de la Reforma Laboral de 2006*, Ediciones Laborum, Murcia, 2006, pág. 86).

Quien esto escribe (José Fernando Lousada Arochena: “La conversión en fijos de trabajadores temporales por sucesión de contratos”, *Social Mes a Mes – Francis Lefebvre*, núm. 127, 2007, págs. 1-7) también se sumó entonces a estas prevenciones cuando manifesté que “la fijación de un umbral temporal conlleva el riesgo implícito de decisiones empresariales tendentes a evitar la acumulación del plazo temporal de 24 meses, como (1) el despido *ante tempus* de los trabajadores cercanos a acumular ese plazo temporal, o (2) la no contratación –o la no renovación- de aquellos trabajadores con anteriores periodos de trabajo en la empresa que, con la nueva contratación, superarían ese plazo temporal”.

Aunque después de 2006 se produjo una importante bajada de la temporalidad (de un pico del 33,95% en el último trimestre de 2006, fue bajando progresivamente hasta

el valle del 21,9% en el último trimestre de 2013, luego volvió a subir), y en dicha bajada seguramente algo tuvo que ver la Reforma laboral de 2006 (aunque también la crisis económica iniciada en 2007 que se cebó especialmente con el trabajo temporal), lo cierto es que la adopción de conductas empresariales elusivas del umbral temporal han impedido a la Reforma laboral de 2006 conseguir un resultado mejor que el efectivamente alcanzado.

Lo que sí resulta tremendamente llamativo es que esas conductas empresariales elusivas del umbral temporal se hayan asumido como normales por los sindicatos (en el caso enjuiciado en la sentencia comentada por los mismos firmantes del Acuerdo de 2006) hasta el extremo de pactar con la empresa una regulación específica de la bolsa de empleo temporal dirigida a evitar que las personas trabajadoras puedan alcanzar dicho umbral.

Frente a tal pacto, claramente contrario a la finalidad de la norma, sale al paso, primero la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, luego la del Tribunal Supremo.

X. Apunte final

Según la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 17 de junio de 2024, es *contra legem* el acuerdo suscrito entre una empresa pública y la representación sindical según el cual en la bolsa de llamamiento para trabajos temporales quedará en situación de “no disponible temporal” aquel trabajador que, de ser llamado, superaría el límite temporal establecido en el artículo 15.5 del ET y, por aplicación de esta norma, se convertiría en trabajador indefinido no fijo. Un tal acuerdo dejaría sin efecto el artículo 15.5 del ET.

Si esto es así, esos mismos razonamientos deben llevar a concluir que son *contra legem* las siguientes decisiones empresariales: (1) la de despedir a una persona trabajadora *ante tempus* a la vista de que, si concluye la duración de su contrato temporal, alcanzará el umbral temporal que, según el artículo 15.5 del ET, se convierte en fija; y (2) la de no contratar temporalmente a una persona trabajadora que ha prestado servicios con anterioridad en la empresa y que, de ser otra vez contratado, superaría aquel umbral.

Sin embargo, la consulta de repertorios de jurisprudencia no arroja casos (s.e.u.o.) en los que se haya cuando menos intentado reclamar la fijeza en dichas ocasiones, acaso porque eludir la norma para evitar la fijeza se ha normalizado y no se ve como algo irregular.

Si bien no se desconocen las dificultades de prueba de la irregularidad atendiendo a la libertad empresarial de contratación, el fraude de ley no debería nunca prevalecer y circunstancias como la renovación de otras personas trabajadoras en situación contractual semejante, aunque con cómputos de trabajo no cercanos al umbral temporal, o como la actuación de la empresa en casos anteriores, se podrían utilizar como indicios de fraude para conseguir, a través de un juicio de despido (incluso en los casos de no renovación), la declaración de improcedencia asociada a la declaración de fijeza de la relación laboral.