

Utilización sucesiva de contratos temporales. Doctrina europea

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria

Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. El abuso en la utilización sucesiva de los contratos de duración determinada

1.1. Según los datos actualizados a principios de marzo y facilitados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en España existen 14 483 100 asalariados, de los cuales 10 972 000 están contratados por tiempo indefinido y 3 511 100 son titulares de un contrato de duración determinada (24,2 %). Eso sí, de los 2 594 700 contratos celebrados entre enero y febrero de este año, 240 500 son de duración indefinida y 2 354 200 de duración determinada (91,3 %).

Nuestro ordenamiento establece que la contratación de duración determinada (temporal) ha de ser causal, esto es, únicamente por las razones tasadas en la ley (principalmente, para obra o servicio determinado, eventualidad o interinidad, *ex artículo* 15 del Estatuto de los Trabajadores, en adelante, LET). La inadecuación del objeto del contrato a la causa legalmente establecida o el empleo de un contrato temporal para una actividad no coyuntural, sino permanente, y, sobre todo, la utilización sucesiva de diferentes modalidades temporales para atender una actividad estructural de la empresa suponen una actuación en fraude de ley, sancionada con la consideración de la relación laboral como indefinida.

1.2. Para evitar esta situación de fraude, la reforma del 2010 (Ley 35/2010, de 17 de septiembre) modificaría el citado artículo 15 LET. En virtud de éste, los trabajadores que, en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro 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 temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos (art. 15.5 LET). Esta regulación será asimismo aplicable cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Del mismo modo, y atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir el uso abusivo de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal.

Trasladar a la práctica esta reforma no fue sencillo e hizo falta suspender la aplicación de esta norma hasta el 31 de diciembre del 2012 primero y hasta el 31 de agosto del 2013 después (RDL 10/2011, de 26 de agosto, *BOE* de 30 de agosto), momento en el que pasó a ser íntegramente aplicable a la contratación laboral española.

2. Una excepción: sectores profesionales o categorías de trabajadores que justifiquen objetivamente el recurrir a la contratación de duración determinada. La reciente doctrina de la jurisprudencia europea

2.1. La Directiva 1999/70, de 28 de junio de 1999 (*DOCE* de 20 de julio), relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y la CEEP sobre el trabajo de duración determinada, contiene un anexo que recoge el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada celebrado el 18 de marzo de 1999 (Acuerdo Marco). La cláusula 5 del mencionado acuerdo se dedica a regular las medidas destinadas a evitar la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada. A tal fin, se establece la obligación de señalar las razones objetivas que justifican la renovación de tales contratos o relaciones, su duración máxima total y el número de renovaciones. Serán asimismo los Estados miembros los que, previa consulta a los interlocutores sociales, decidan en qué condiciones estos contratos o relaciones de duración determinada se consideran sucesivos o celebrados por tiempo indefinido.

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) de 26 de febrero del 2015 (asunto C-238/14; Comisión/Gran Ducado de Luxemburgo) delimita cuál es el alcance de la citada cláusula y su aplicación en el derecho nacional. En este conflicto, la Comisión recuerda que se trata de una regulación cuyo objeto es imponer límites a la utilización sucesiva de contratos de duración determinada, considerados fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores. A tal fin, se disponen normas protectoras mínimas que eviten la precarización de los trabajadores. De ahí que la cláusula en

cuestión imponga a los Estados miembros la adopción efectiva y vinculante de una o varias de las medidas que enumera (razones objetivas, duración máxima o número de renovaciones) cuando su derecho interno no contenga medidas legales equivalentes. No obstante, los Estados miembros disponen de un margen de apreciación, ya que tienen la opción de recurrir a una o varias de las medidas enunciadas e incluso a otro tipo de medidas legales. Se trata de considerar las necesidades propias de distintos sectores o categorías de trabajadores siempre que se hallen objetivamente justificadas, circunstancias específicas y concretas que caracterizan una determinada actividad y que, por tanto, pueden justificar por sí mismas la utilización sucesiva de contratos de duración determinada. Tales circunstancias pueden tener su origen en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran tales contratos y en las características inherentes a ellas o eventualmente en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (STJUE de 26 de noviembre del 2014, asuntos acumulados C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, Mascolo y otros).

Por lo demás, y atendiendo a la doctrina del tribunal, el hecho de que un empresario se vea obligado a efectuar sustituciones temporales de manera recurrente o incluso permanente y de que esas sustituciones también pudieran llevarse a cabo mediante la contratación de trabajadores en virtud de contratos de duración indefinida no implica la inexistencia de una razón objetiva, a efectos de la cláusula 5 citada, ni la existencia de un abuso en el sentido de ésta. No obstante, para apreciar si la renovación de los contratos o de las relaciones laborales de duración determinada está justificada por esa razón objetiva, los Estados miembros, en el ejercicio de sus respectivas competencias, deberán tener en cuenta todas las circunstancias del caso concreto, incluidos el número y la duración acumulada de los contratos o de las relaciones laborales de duración determinada celebrados en el pasado con el mismo empresario (STJUE de 26 de enero del 2012,

asunto C-586/12, Bianca Küçük/Land Nordrhein-Westfalen).

2.2. Tal interpretación se ve enriquecida ahora por la STJUE de 26 de febrero del 2015 (asunto C-238/14, Comisión/Gran Ducado de Luxemburgo) citada y resuelve el conflicto planteado por trabajadores temporales del sector del espectáculo luxemburgués que participan en proyectos individuales y de duración limitada en el tiempo con contratos de duración determinada sucesivos y continuados. Comoquiera que el Estado no explica por qué la normativa nacional permite a los empresarios contratar de forma temporal a trabajadores de este sector también para tareas que, por naturaleza, no son temporales, se genera el presente conflicto. Se entiende así que el derecho nacional no cumple las exigencias de claridad y precisión que deben caracterizar las medidas nacionales de transposición y que, incluso, aunque se pretenda una cierta flexibilidad y ventajas sociales para los trabajadores temporales del sector, tal objetivo no puede hacer que esta normativa

sea conforme a la cláusula 5 del Acuerdo Marco. Ninguna de las medidas permite demostrar la existencia de circunstancias específicas y concretas que caractericen la actividad de que se trate y que, por tanto, puedan justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada.

No obstante, la conclusión del citado pronunciamiento resulta contundente al afirmar que todo Estado miembro tiene derecho a tener en cuenta las necesidades particulares de un sector o de una actividad concreta. Eso sí, este derecho no exime al Estado de proporcionar una medida adecuada que evite y, en su caso, sancione, una actuación abusiva. Permitir la invocación de la flexibilidad para incumplir esta obligación resultaría contrario al Acuerdo Marco de referencia. Por lo que, de considerarse necesaria la utilización sucesiva y continuada de contratos o relaciones laborales de duración determinada, se exigirá una justificación objetiva previa.