

El control del fraude de ley en la contratación temporal sucesiva y la Directiva 1999/70/CEE. Comentario a la sentencia del TJCE de 4 de julio de 2006, asunto C-212-04, caso Konstantinos Adeneler y 17 más

Rafael Senra Biedma

Abogado

Profesor asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, UPF

Casi coincidiendo cronológicamente con la modificación introducida en el artículo 15, punto 5, del TRLET por el RDL 5/2006, de 9 de junio, que incluyó una especie de presunción “iuris et de iure” de contrato indefinido para todos los supuestos de contratación temporal sucesiva de un mismo trabajador para un mismo puesto de trabajo, en el caso de que esa sucesión se prolongara durante más de 24 meses, dentro de un arco temporal calendado de 30 meses, con independencia de la existencia o no de fraude en la contratación temporal, el TJCE abordaba un tema paralelo pero distinto, con ocasión de una cuestión prejudicial planteada por un juez de lo social griego, en la que se planteaba, entre otras cuestiones, si una disposición interna contenida en la legislación griega que preveía que sólo deberían computarse como contratos sucesivos, a los efectos del examen de la existencia de fraude a la ley en la contratación temporal, los contratos temporales de un mismo trabajador para un mismo empleador cuya solución de continuidad no fuere superior a los 20 días, era o no conforme a la Directiva 1999/70/CE.

“Prima facie”, podría pensarse que la modificación introducida en el artículo 15 del TRLET dejaba sin ámbito de aplicación la doctrina que pudiera contenerse en esta sentencia del Tribunal de Justicia comunitario. Sin embargo, la lectura atenta de la misma nos lleva, precisamente, a la conclusión contraria, y no solamente por el hecho de que la nueva presunción “iuris et de iure”, introducida en el punto 5 del artículo 15 del TRLET, resulta aplicable sólo para los contratos temporales que se suscriban a partir de su entrada en vigor, y de que se requiera además que la reiteración de la contratación temporal se produzca para el mismo puesto de trabajo (en otro supuesto se delega la regulación a la negociación colectiva), o de que se excluyan del ámbito de aplicación de la presunción los contratos formativos, de interinidad o los de relevo. Se trata, en esencia, de que, mientras el mandato contenido en el primer párrafo del punto 5 del artículo 15 del TRLET juega como una especie de tope máximo de extensión de la temporalidad para un determinado trabajador y para un determinado puesto de trabajo, concurran o no los requisitos y la causa de cada una de las modalidades temporales utilizadas, la prohibición del fraude a la ley actúa como sanción específica de una conducta necesariamente antijurídica que utiliza como norma de cobertura la reguladora de las modalidades temporales, para defraudar la norma que lleva a la declaración del carácter indefinido de la relación. Es decir, mientras el artículo 15, punto 5 del TRLET, limita el tiempo máximo de la utilización de determinadas modalidades contractuales temporales para un mismo trabajador y un mismo puesto de trabajo, la prohibición del fraude a la ley, prevista en el punto 3 del mismo artículo, actúa como presunción, también “iuris et de iure”, esto es, como mecanismo sancionatorio, de contrato indefinido, conforme a la regla general contenida en el artículo 6.4 del Código Civil, protegiendo, frente a esa falsa temporalidad, al trabajador contratado en cada momento, con independencia del puesto de trabajo que ocupe y de la modalidad contractual temporal que formalmente se utilice.

Como se sabe, una de las conductas más típicas entre las diversas patologías de las actuaciones patronales en fraude a la ley en materia de contratación temporal, es el encadenamiento de contratos temporales a un mismo trabajador. A falta de una previsión específica en nuestro ordenamiento legal sobre la contratación temporal fraudulenta en contratos sucesivos, la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo elaboró la doctrina ya clásica de aplicación de la presunción de contrato indefinido en los supuestos en los que la cadena en la contratación temporal incluyera eslabones incompatibles entre sí en el orden sucesorio o singularmente realizados sin causa de temporalidad. Esas crisis en la cadena sucesoria de contratos temporales, reporta la consecuencia jurídica de la imposibilidad de pretender que los eslabones siguientes en la cadena puedan ser examinados por sí mismos, con independencia de los anteriores que le precedieron, haciendo “renacer” el carácter temporal de una relación en una cadena en la que la temporalidad ya había quebrado. En definitiva: no resulta posible “reparar” el fraude de ley al contrato indefinido cometido en un determinado eslabón de la cadena, por otro contrato temporal posterior, aún cuando este siguiente contrato reúna los requisitos formales y causales de la modalidad utilizada.

Sin embargo, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, restringió el alcance de ese específico mecanismo sancionador exigiendo la continuidad del proceso sucesorio de los contratos temporales que actuaban en la cadena, permitiendo interrupciones no superiores al período de 20 días entre los contratos, y, en algunos supuestos excepcionales de hasta 30 días. Ello implica que la técnica de la aplicación de la presunción “iuris et de iure” de contrato indefinido por, digamos, “corrupción” de uno o varios eslabones de la cadena, desaparezca en los casos en que el empleador toma la precaución de interrumpir el contrato el tiempo suficiente para evitar la aplicación de esa jurisprudencia, cosa, dicho sea de paso, que no es difícil de realizar aprovechando las vacaciones anuales o cualquier permiso impropio, enviando al trabajador al INEM por el período necesario para romper la cadena sucesoria.

Y es en este contexto en el que adquiere una gran importancia la sentencia del TJCE que se comenta. Comienza la resolución objeto del presente comentario señalando que: *“La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de las cláusulas 1 y 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), que figura como anexo a la 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 (DO L175, p. 43), así como sobre el alcance de la obligación de interpretación conforme a la que están sometidos los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros”*.

Como señala la propia sentencia, la cláusula 5 del Acuerdo marco dispone que: *“A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas: a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales; b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada; c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales”*.

En trasposición de la Directiva y del Acuerdo Marco citados, el gobierno griego dictó la correspondiente normativa interna. En su redacción inicial, el artículo 5 del Decreto Presidencial 81/2003 griego, titulado «Normas de protección de los trabajadores y de prevención de los fraudes de ley en su perjuicio», establecía en su punto 4 lo siguiente: “*Se considerarán “sucesivos” los contratos o relaciones laborales de duración determinada celebrados entre el mismo empresario y el mismo trabajador, caracterizados por condiciones laborales idénticas o similares, siempre y cuando entre ellos no haya transcurrido un intervalo superior a veinte días laborables*”.

Posteriormente, el precepto fue modificado. En efecto, tras la entrada en vigor del Decreto Presidencial 180/2004, dicho artículo 5 es del siguiente tenor, y, su punto 4, pasó a tener la siguiente redacción: “*Se considerarán “sucesivos” los contratos o relaciones laborales de duración determinada celebrados entre el mismo empresario y el mismo trabajador, caracterizados por condiciones laborales idénticas o similares, siempre y cuando entre ellos no haya transcurrido un intervalo superior a cuarenta y cinco días naturales. A efectos de aplicación del párrafo anterior, en el caso de un grupo de empresas, el concepto de “el mismo empresario” comprende también a las empresas del grupo*”.

En lo que nos interesa, el órgano judicial griego realizaba al Tribunal de Justicia europeo, en la cuestión prejudicial, las siguientes preguntas:

- a) *¿Es compatible con la cláusula 5, apartados 1 y 2, del Acuerdo marco [...] una disposición nacional como el artículo 5, apartado 4, del Decreto Presidencial 81/2003, según la cual han de considerarse contratos sucesivos los contratos celebrados entre el mismo empresario y el mismo trabajador cuando se caractericen por condiciones laborales idénticas o similares y el intervalo transcurrido entre ellos no sea superior a veinte días?*
- b) *¿Puede interpretarse la cláusula 5, apartados 1 y 2, del Acuerdo marco [...] en el sentido de que únicamente puede presumirse que la relación laboral entre el trabajador y el empresario es por tiempo indefinido si se cumple el requisito establecido en el artículo 5, apartado 4, del Decreto Presidencial 81/2003?*

El análisis que realiza el Tribunal de Justicia Comunitario sobre la cuestión planteada se concreta en lo siguiente:

“79 A fin de responder a esta cuestión, procede recordar que, tal como se indica en las cláusulas 1, letra b), y 5, apartado 1, del Acuerdo marco, dicho Acuerdo tiene por objeto establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada.

80 A estos efectos, el Acuerdo marco enumera diversas medidas destinadas a evitar dichos abusos, en particular en su cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), obligando a los Estados miembros a introducir al menos una de dichas medidas en su normativa nacional.

81 Por lo demás, el apartado 2 de dicha cláusula encomienda en principio a los Estados miembros la misión de determinar en qué condiciones los contratos o relaciones laborales de duración determinada se considerarán «sucesivos», por una parte, y «celebrados por tiempo indefinido», por otra.

82 Aunque esta decisión de remitir a las autoridades nacionales la determinación de las modalidades concretas de aplicación de los términos «sucesivos» y «por tiempo indefinido», a efectos del Acuerdo marco, se explica por el afán de preservar la diversidad de las normativas nacionales en esta materia, procede no obstante recordar que el margen de apreciación así atribuido a los Estados miembros no es ilimitado, ya que en ningún caso puede llegar hasta el punto de poner en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo marco

(véase el apartado 68 supra). En particular, las autoridades nacionales no deben ejercitar esta facultad de apreciación de tal modo que se llegue a una situación que pueda dar lugar a abusos, lo que sería contrario al mencionado objetivo.

83 Tal interpretación se impone con especial vigor tratándose de un concepto clave, como es el de las relaciones laborales sucesivas, que resulta decisivo para determinar el propio ámbito de aplicación de las disposiciones nacionales destinadas a aplicar el Acuerdo marco.

84 Pues bien, resulta obligado hacer constar a este respecto que una disposición nacional que únicamente considera sucesivos los contratos de trabajo de duración determinada separados por un intervalo máximo de veinte días laborables puede comprometer el objeto, la finalidad y el efecto útil del Acuerdo marco.

85 En efecto, como han señalado el órgano jurisdiccional remitente y la Comisión, así como la Abogado General en los puntos 67 a 69 de sus conclusiones, una definición tan rígida y restrictiva de las circunstancias en que unos contratos de trabajo que se siguen deben considerarse «sucesivos» permitiría mantener a los trabajadores en una situación de empleo precario durante años, ya que, en la práctica, al trabajador no le quedaría otra opción, en la mayoría de los casos, que aceptar interrupciones de unos veinte días laborables en la cadena de contratos celebrados con su empresario.

86 Además, una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal no sólo entraña el riesgo de excluir de hecho a un gran número de relaciones laborales de duración determinada de la protección que la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco pretenden dispensar a los trabajadores, vaciando de una buena parte de su contenido el objetivo perseguido por estas normas, sino también el riesgo de permitir que los empresarios utilicen abusivamente este tipo de relaciones laborales.

87 En el asunto principal, tal normativa puede incluso entrañar consecuencias aún más graves para los asalariados, ya que priva prácticamente de eficacia a la medida nacional adoptada por las autoridades helénicas para la aplicación específica de la cláusula 5 del Acuerdo marco, medida que establece que ciertos contratos de trabajo de duración determinada deben presumirse celebrados por tiempo indefinido, a condición de que puedan calificarse de sucesivos a efectos del Decreto Presidencial 81/2003.

88 Así, al expirar cada contrato de trabajo de duración determinada, al empresario le bastaría con dejar transcurrir un intervalo de sólo veintiún días laborables antes de celebrar un nuevo contrato de la misma naturaleza para impedir automáticamente la transformación de los contratos sucesivos en una relación laboral más estable, sea cual sea el número de años durante los cuales se haya contratado al trabajador de que se trate para ocupar el mismo puesto de trabajo y con independencia del hecho de que dichos contratos cubran necesidades, no de duración limitada, sino por el contrario «permanentes y duraderas».

89 Habida cuenta de las consideraciones expuestas, procede responder a la tercera cuestión que la cláusula 5 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que considera que únicamente deben calificarse de «sucesivos» a efectos de dicha cláusula los contratos o relaciones laborales de duración determinada que no estén separados entre sí por un intervalo superior a veinte días laborables”.

Y siguiendo con el tema que nos interesa, la sanción del fraude a la ley en la contratación temporal sucesiva, la sentencia del Tribunal de Justicia comunitario declara que:

- La cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que considera que únicamente deben calificarse de «sucesivos» a efectos de dicha cláusula los contratos o relaciones laborales de

duración determinada que no estén separados entre sí por un intervalo superior a veinte días laborables.

- En el supuesto de adaptación tardía del ordenamiento jurídico del Estado miembro de que se trate a una directiva cuyas disposiciones pertinentes carecen de efecto directo, los órganos jurisdiccionales nacionales están obligados, a partir de la expiración del plazo de adaptación del Derecho interno a la directiva, a interpretar su Derecho interno en la medida de lo posible a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate con objeto de alcanzar los resultados que ésta persigue, dando prioridad a la interpretación de las normas nacionales que mejor se ajuste a dicha finalidad, para llegar así a una solución compatible con las disposiciones de dicha directiva.

Tras la exposición que se acaba de realizar ha de entenderse superada la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo sobre el alcance de la cadena de contratos temporales sucesivos a analizar en los supuestos de fraude a la ley en la contratación temporal y el consiguiente efecto de su transformación en indefinidos, pues no parece posible evitar la aplicación de la Directiva comunitaria y del acuerdo marco, “amnistiando” el eslabón o eslabones fraudulentos de la cadena con interrupciones temporales hasta el siguiente contrato.

© Rafael Senra Biedma

© IUSLabor 1/2007

ISSN: 1699-2938