CASO PRÁCTICO
SUCESIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES

Autora: Cristina Aragón Gómez

TEMA	MODALIDADES CONTRACTUALES
Objetivos generales	1) Aprender a integrar la regulación estatutaria y convencional para configurar el marco jurídico aplicable a las modalidades contractuales. 2) Tomar contacto con los modelos oficiales de contratos.
Objetivos específicos	1) Entender el objeto de los distintos contratos temporales. 2) Aprender las distintas presunciones en favor del carácter indefinido de los contratos y su alcance. 3) Valorar la repercusión de una ruptura entre contrato y contrato.
Bibliografía	1) ROMÁN VACA, Eduardo; NAVARRO AMARO, Salvador. El fraude de ley en la contratación temporal sucesiva o en cadena: extinción del último contrato e incidencia de los anteriores en su calificación. Aranzadi Social, 1997, vol. V, pp. 501 a 514 2) SEMPERE NAVARRO, Antonio V. Las limitaciones a la contratación temporal en el nuevo artículo 15.5 ET. *Social Mes a Mes*, 2006, núm. 122, pp. 20 a 28.
Jurisprudencia	STS 29-05-1997, Rº 2983/1996 STS 29-05-1997, Rº 4149/1996 STSJ Andalucía (Granada) 01-10-2008, Rº 1885/2008
Otros elementos complementarios (Formularios, modelos etc.)	Expediente Laboral del trabajador Convenio colectivo 2005-2007 para establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos de la Comunidad de Madrid (aún en vigor)

SUPUESTO:

La trabajadora Juana Méndez Rengel venía prestando servicios como auxiliar de clínica para el centro hospitalario Doña Leonor desde el día 1-6-2005; si bien, fue contratada inicialmente a través de una empresa de trabajo temporal, para pasar a formar parte de la plantilla de la empresa el 21-12-2006. Tras una larga sucesión de contratos temporales, la empresa invita a la trabajadora a que se inscriba durante algunos días como demandante de empleo, comprometiéndose a contratarla después de forma indefinida.

El día 10-1-2009, ambas partes suscriben un contrato para el fomento de la contratación indefinida al amparo de lo previsto en la Disposición Adicional 1ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio. Algunos meses después, la empresa decide amortizar su puesto de trabajo, por lo

que procede a despedir a la trabajadora por causas objetivas, reconociendo la improcedencia del despido y depositando en el Juzgado de lo Social la indemnización correspondiente a 33 días de salario por año de servicio.

Disconforme la trabajadora con la indemnización consignada por la empresa, presenta demanda ante el Juzgado de lo Social reclamando que la indemnización se calcule en función de 45 días de salario por año de servicio, por entender que no le resulta de aplicación la Disposición Adicional 1ª de la Ley 12/2001.

CUESTIONES:

Partiendo del expediente laboral de la trabajadora que tiene a su disposición como archivo adjunto a este documento, valore en qué medida Doña Juana Méndez cumple los requisitos necesarios para suscribir con la empresa un contrato para el fomento de la contratación indefinida o si, por el contrario, la empleada ya gozaba de la condición de indefinida en la empresa, partiendo de la previa sucesión de contratos temporales.

Para analizar tal extremo, tenga en cuenta las presunciones a favor del carácter indefinido de la relación laboral previstas en el Estatuto de los Trabajadores y valore la posible repercusión que tendrían las rupturas existentes entre contrato y contrato a lo largo de la sucesión contractual.