

## MI EMPRESA ME DESPIDE Y AL POCO TIEMPO ME VUELVE A CONTRATAR ¿ES LEGAL?

### La concatenación de contratos temporales

No existe ningún artículo del ET que impida a los empresarios realizar varios contratos temporales con un trabajador o que obligue a establecer un tiempo mínimo entre contratos. Lo que sí que puede pasar es que si se concatenan varios contratos temporales pueda suponer la obligación de que la empresa tenga que hacer un contrato indefinido

El apartado 5 del artículo 15 del ET, conocido como la Ley Caldera, en honor al ministro de trabajo que la introdujo, establece lo siguiente: *"los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, (...) con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, (...) adquirirán la condición de trabajadores fijos."*

Para que este límite opere se tienen que cumplir los siguientes requisitos:

- Tienen que haber dos o más contratos temporales.
- Sólo cuentan los contratos de obra y servicio determinado y los eventuales. No se tendrán en cuenta los contratos de prácticas, formación para el aprendizaje o de interinidad.
- No es necesario que se realice siempre la misma función ni estar contratado con la misma categoría.
- Es también válido si se trabaja a través de una ETT y después directamente por la empresa.

En virtud de lo anterior, cuando un trabajador lleva dos años trabajando para una empresa, suelen hacerles descansar seis meses para no estar trabajando más de veinticuatro meses en un periodo de treinta, y así evitarles hacerles un contrato indefinido.

En definitiva, no existe ninguna legislación que impida realizar varios contratos temporales al trabajador, lo que pasa es que la empresa quiere evitar que el trabajador sea indefinido.

### Cuestiones fiscales

La indemnización que recibe el trabajador en un despido improcedente o un despido objetivo, si está dentro de los límites que marca el ET (no superar los 180.000 euros), está exenta del pago del IRPF en todo aquello que no supere ese límite.

Para evitar posibles fraudes realizando sucesivas y reiterados despidos/contrataciones la normativa fiscal en el art. 1 del Reglamento del IRPF se indica:

*"El disfrute de la exención prevista en el artículo 7.e) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio quedará condicionado a la real efectiva desvinculación del trabajador con la empresa. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que no se da dicha desvinculación cuando en los tres años siguientes al despido o cese el trabajador vuelva a prestar servicios a la misma empresa o a otra empresa vinculada a aquélla en los términos previstos en el artículo 18 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades".*

Por lo tanto, si la nueva contratación es anterior a transcurrir tres años desde el despido, el trabajador perdería la exención del pago del impuesto sobre la cantidad que recibió de indemnización y tendría que hacer una declaración complementaria para tributar por esas cantidades.

Sin embargo, es una cuestión compleja y con muchos matices y recovecos y hay en la jurisprudencia casos en los que el trabajador ha podido demostrar que aún estando dentro de los tres años se ha producido una desvinculación real con la empresa y que por lo tanto, no hay fraude de ley, sino elementos objetivos que justifican realmente una nueva contratación como, por ejemplo, mejora de la formación y nuevo perfil laboral del trabajador, mejora económica o diversificación de la empresa contratante, ....