

STS 1010/2022, de 23 de diciembre

Abuso de temporalidad:

Encadenamiento de contratos por obra y servicio

Marzo 2023

(Nº 92)

**SERVICIO DE
ESTUDIOS
UGT**

CONTENIDO

- Antecedentes
- Análisis
- Comentarios sindicales

El pasado 23 de diciembre el Tribunal Supremo dictó sentencia para la unificación de la doctrina núm. 1010/2022¹ en la que declara la improcedencia del despido de un trabajador que encadenó sucesivos contratos por obra y servicio debido a la continua renovación de las contrataciones. Se trata de un claro abuso de la temporalidad que desnaturaliza la finalidad del contrato de trabajo legalmente colocado entre los que poseen “duración determinada”.

Antecedentes

El 17 de julio de 2019 el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Castilla y León, dictó sentencia núm. 503/2019, desestimando el recurso formulado por el actor sobre improcedencia de despido, en la que constan los siguientes hechos probados:

- El trabajador comenzó prestando sus servicios como limpiador en el centro La Deportiva el 16 de octubre de 1995, mediante un contrato por obra y servicio determinado.
- Desde el 1 de junio de 2012 hasta el 30 de junio de 2018, pasó a realizar diferentes funciones (control de acceso, limpieza de vestuarios, etc.) con las diferentes contrataciones a las que se les había adjudicado el servicio, conforme al Pliego de Condiciones.
- Concretamente, desde el 1 de junio de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2017, prestó sus servicios para la empresa Lacera Servicios y Mantenimiento S.A.
- La última subrogación se realizó el 31 de diciembre de 2017, tras resultar adjudicado el servicio a Exclusivas Marre S.L. El actor se incorporó a esta empresa del 1 de enero de 2018 en las mismas condiciones mediante contrato por obra y servicio.
- El 13 de junio de 2018, se da por finalizado el Convenio de Servicio de Control de Zonas Deportivas del centro, por lo que el trabajador es dado de baja el 30 de junio en la TGSS.
- El actor presentó papeleta de conciliación el 13 de julio de 2018 contra Lacera Servicios y Mantenimiento S.A. y Exclusivas Marre S.L., celebrándose el acto el 30 de julio de 2018 resultando sin avenencia.
- El 8 de abril de 2019, el Juzgado de lo Social nº 3 de Burgos, en autos número 631/18, dictó sentencia desestimando la demanda presentada por el actor.

¹<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/faa1da20beb685c0a0a8778d75e36f0d/20230124>

- Contra la sentencia se formuló recurso de suplicación que resultó desestimado por el TSJ de Castilla y León, en fecha 17 de julio de 2019.

Por todo ello, el actor interpuso recurso de casación para la unificación de la doctrina, invocando como sentencia contradictoria la STSJ Madrid, de 30 de octubre de 2015, rec. núm. 343/15.

Análisis

La resolución que es objeto de este análisis se centra en determinar si es legal la encadenación de contratos por obra y servicio, o si, por el contrario, resulta de aplicación el límite de encadenamientos y duración máxima de contratos de obra y servicio impuestos por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo.

Debe tenerse en cuenta que en la redacción del ET vigente en la fecha de celebración del contrato (1999) que regula la “Duración del contrato de trabajo”, en su apartado 1. a) establece:

"Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza".

Por su parte, el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, que entró en vigor un día antes de la celebración del contrato de la actora, por el que se desarrolla el art. 15 ET en materia de contratos de duración determinada, establece:

“1. El contrato para obra o servicio determinados es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. Cuando el convenio colectivo que resulte de aplicación haya identificado los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con esta modalidad contractual, se estará a lo establecido en el mismo a efectos de su utilización”.

“2. El contrato para obra o servicio determinados tendrá el siguiente régimen jurídico: a) El contrato deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto. b) La duración

del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido en el párrafo anterior”.

Destaca también el hecho de que en el momento en que el trabajador suscribió el contrato de trabajo no eran de aplicación ni la duración ni el periodo máximos de encadenamiento de contratos. Por ello, en atención a la literalidad de la norma, el TSJ de Castilla y León consideró legal la contratación por obra y servicio.

En consecuencia, el trabajador recurre en casación para la unificación de la doctrina designando como sentencia de contraste la del TSJ Madrid de 30 de octubre de 2015, rec. núm. 343/2015. En este supuesto, el Tribunal determinó que, a los contratos celebrados con la trabajadora entre 17 de noviembre de 2005 y 31 de agosto de 2013, se les debería aplicar el límite de encadenamiento de contratos contenido en la redacción del art. 15.5 ET dada por la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo:

“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”.

El TS explica, “el núcleo de la contradicción ha de ubicarse en **la aplicación del límite al encadenamiento de contratos o la duración máxima del contrato de obra a partir de la contrata que sea posterior a la Ley 35/2010** que impuso las anteriores condiciones (duración máxima y límite al encadenamiento)”. Señala, además, que mientras la sentencia de contraste considera un contrato por obra suscrito en 2008 afectado por el encadenamiento de contratos, la sentencia recurrida no lo hace con el de 1995.

Sobre los requisitos para la validez del contrato para obra y servicio, la Sala recuerda la STS de 11 de abril de 2018, rec. núm. 540/2016, sobre la validez de un contrato para obra o servicio que discurre entre los años 2002 y 2014. En la misma se indica que “la vigente doctrina unificada admite la celebración de contrato para obra o servicio cuyo objeto sea la realización de actividad contratada con un tercero por tiempo determinado, extendiéndose su duración por el tiempo que abarca la contrata, aunque su celebración no esté expresamente prevista en el convenio colectivo, pero siempre que no medie fraude interpositorio (SSTS 15/01/97 -rcud 3827/95 -; 25/06/97 -rcud 4397/96 -; 08/06/99 -rcud 3009/98 -; y 20/11/00 -rcud 3134/99 -)”.

La Sala, reproduce los argumentos de la citada sentencia “tampoco es decisivo para la apreciación del carácter objetivo de la necesidad temporal de trabajo el que éste pueda responder también a una exigencia permanente de la empresa comitente, **pues lo que interesa aquí es la proyección temporal del servicio sobre el contrato de trabajo** (SSTS 24/09/98 -rcud 1285/98 -; 18/12/98 -rcud 1767/98 -; 28/12/98 -rcud 1766/98 -; 08/06/99 -rcud 3009/98 -; 22/10/03 -rcud 107/03 -; 15/11/04 -rcud 2620/03 -; 30/11/04 -rcud 5553/03 -; 04/05/06 -rcud 1155/05 -; 06/10/06 -rcud 4243/05 -; 02/04/2007 -rcud 444/06 -; 04/10/2007 -rcud 1505/2006)”.

Indica que si bien “en la fecha de la contratación no estaba vigente la limitación temporal en la duración máxima de este tipo de contratos a tres años -ampliable doce meses por convenio colectivo-, que en el art. 15.1 letra a) ET introdujo el RDL 10/2010, de 16 de junio, pero **eso no obsta a que sea la empleadora la que tiene la carga de probar que la contratación efectivamente obedecía a una situación puramente coyuntural y transitoria, derivada de la ejecución de un específico proyecto de investigación que pudiese calificarse como obra determinada a los efectos de avalar la eficacia jurídica del contrato temporal**”.

También trae a colación la STS de 19 de julio de 2018, rcud. núm. 823/2017, que resuelve un supuesto similar, e indica: “**nuestra doctrina ha llevado buen cuidado en advertir que el recurso a la contratación temporal, en estos casos vinculados a acuerdos entre empresas, se justifica siempre que aparezca una limitación conocida por las partes en el momento de contratar y que opera, por tanto, como un límite temporal previsible**”.

El Tribunal resume el razonamiento de la Sala en los siguientes puntos:

1º Novaciones de la contrata y dinámica de las relaciones laborales dependientes

Al respecto recuerda que desde 1997 la Sala admite que la existencia de una colaboración entre empresas legitima la celebración de contratos laborales con ese mismo objeto y duración temporal. En todo caso, los servicios concertados entre la empresa principal y la auxiliar deben tener consistencia individualidad y sustantividad propias del art. 15.1.a) ET. Sumado a ello, advierte que el “**recurso a la contratación temporal, en estos casos vinculados a acuerdos entre empresas, se justifica siempre que aparezca una limitación conocida por las partes en el momento de contratar y que opera, por tanto, como un límite temporal previsible**”.

Sobre los criterios que ha venido manteniendo la sala, los sintetiza en lo siguiente:

- Es lícita la extinción del contrato de trabajo con motivo de la terminación del vínculo interempresarial, aunque éste sea seguido por otro idéntico en sus elementos subjetivos y objetivos. En tal sentido, SSTS 22 octubre 2003 (rec. 107/2003); 4 mayo 2006 (rec. 1155/2005).

- No cabe extinguir el contrato temporal mientras la colaboración entre empresas se mantiene en sus propios términos. Ejemplo: SSTS 15 noviembre 2004 (rec. 2620/2003); 30 noviembre 2004 (rec. 5553/2003).
- El trabajador contratado sucesivamente para obra o servicio determinado cada vez que se renueva la contrata no tiene derecho a adquirir la condición de fijo de plantilla. Sobre ello: SSTS de 6 octubre 2006 (rec. 4243/2005); 5 y 6 marzo 2007 (rec. 298/2006 y rec. 409/2006); 2, 3 (2) abril 2007 (rec. 444/2006, 290/2006 y 293/2006); 21 noviembre 2007 (rec. 4141/2006); 6 junio 2008 (rec. 5117/2006).
- El deseo de reforzar la estabilidad en el empleo de este colectivo de personas con vinculación temporal ha conducido a proclamar que mientras el mismo contratista es titular de la contrata (sea por prórroga o nueva adjudicación) no puede entenderse que ha llegado a su término la relación laboral. Siguen esta línea: SSTS 17 junio 2008 (rec. 4426/2006); 18 junio 2008 (rec. 1669/2007); 17 julio 2008 (rec. 2852/2007) y 23 septiembre 2008 (rec. 2126/2007).

2º Carácter excepcional de la doctrina sobre contratos temporales por adscripción a una contrata

Señala que no debería ser posible que se realicen contrataciones temporales a quienes están “adscritos a una empresa que trabaja para otra principal en virtud de un negocio jurídico renovado de forma sucesiva” pues ello se opone a la naturaleza del propio contrato que se encuentra legalmente “colocado entre los que poseen duración determinada”.

Sobre los límites legales para evitar la perpetuación de la temporalidad, es decir, **el tope de tres años para los contratos de obra y servicio del art. 15.5 ET, aclara que, si bien resultan inaplicables por razones cronológicas, ello no concluye el examen de validez del contrato.**

3º Abuso de temporalidad

No es lógico conforme a la finalidad de la contratación temporal que un contrato por obra y servicio “pueda soportar novaciones subjetivas (de la empresa cliente) o cambios en los términos en que se lleva a cabo la colaboración entre las empresas”.

Por ello, actualizando su doctrina, advierte “que la autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa” pedida por el legislador para legitimar el recurso a esta modalidad contractual deja de concurrir cuando la contrata se nova y es sucedida por otra diversa. Lo contrario acaba desembocando en un abuso de derecho (art. 7.2 CC), que deslegitima lo inicialmente válido”.

4º Duración inusualmente larga

Explica que cuando la contrata mantiene una prolongada relación de colaboración empresarial, la expectativa de finalización del contrato por obra y servicio se desdibuja.

El caso resuelto es diferente al que “surge cuando aparece una obra o servicio con duración excepcionalmente larga, sin prórrogas o novaciones del inicial acuerdo de colaboración entre empresas. En tal supuesto, seguramente, el abuso de temporalidad solo puede marcarlo el legislador puesto que los agentes económicos que conciertan la colaboración entre sí omiten de pactos adaptativos posteriores”.

➤ Resolución

Finalmente, sobre el supuesto analizado **concluye que la “prestación de servicios se desarrolló mediante el extenso número de contratos y subrogaciones”. Así, el trabajador acabó prestando servicio durante casi veintitrés años, mediante el encadenamiento de contratos desde 1995.**

Por ello, “aprecia en el caso un claro abuso de la temporalidad, que merece la respuesta dada por esta Sala en la STS/IV de 19 de julio de 2018”.

Comentarios Sindicales

La desnaturalización de la finalidad del contrato por obra y servicio significó un grave empeoramiento de las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Ya en otras sentencias comentadas por este Servicio de Estudios se hizo hincapié en la necesidad de que la norma establezca la prohibición de la utilización abusiva de este tipo de contratos. Véase la STS núm. 1137/2020, de 29 de diciembre².

Por ello, resulta de gran relevancia el pronunciamiento de la Sala cuya argumentación proviene de la interpretación de la finalidad de la norma, al no existir en el momento de la contratación inicial un límite temporal a la encadenación de contratos.

Conviene recordar que tras las reformas introducidas por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, el contrato por obra y servicio desaparece a partir del 30 de marzo de 2022. Además, se fija un régimen transitorio con los siguientes criterios:

- Los contratos por obra y servicio firmados hasta el 31 de diciembre de 2021 estarán vigentes hasta su duración máxima prevista en el art. 15 ET y el convenio

² <https://servicioestudiosugt.com/comentario-sts-1137-2020-subcontratacion-contrato-obra/>

colectivo aplicable, es decir tres años con posibilidad de prorrogarse 12 meses máximo.

- Los contratos firmados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 estarán regidos por las disposiciones del art. 15 ET y el convenio colectivo aplicable, no pudiendo superar el periodo máximo de seis meses.

Celebramos la decisión adoptada por el Tribunal, pues en las últimas décadas los contratos por obra y servicio han representado un alto porcentaje de la contratación temporal³.

³ Según datos del SEPE han supuesto el 40,5% en el total de 2021.

Las Sentencias son parte del derecho vivo en nuestro país. En esta colección, comentamos de manera sencilla y clara las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia, con un ánimo crítico y valorativo

UGT

