

El Tribunal Supremo modifica su doctrina en materia de subcontratación

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha modificado su doctrina y rechazado la limitación temporal de los contratos de trabajo en atención a los contratos mercantiles de las empresas.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

PLENO

Sentencia núm. 1.137/2020

En Madrid, a 29 de diciembre de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Masa Puertollano S.A., representada y asistida por el Letrado D. Juan Julián López García, contra la sentencia dictada el 17 de octubre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en el recurso de suplicación n.º 85/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 13 de mayo de 2016, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 2-bis de los de Ciudad Real en autos núm. 742/2015, seguidos a instancia de D. xxx contra la ahora recurrente, Elcogas S.A. y FOGASA, y en el que ha sido parte el Ministerio Fiscal.

Ha comparecido como parte recurrida D. xxx, representado por el Procurador D. José Ángel Donaire Gómez y asistido por el Letrado D. Santiago Barba Álvaro.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.ª María Lourdes Arastey Sahún.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 13 de mayo de 2016 el Juzgado de lo Social n.º 2-bis de los de Ciudad Real dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

“PRIMERO.- Don xxx ha venido prestando servicios para la demandada "Masa Puerto Llano S.A.", en virtud de contrato de trabajo de obra o servicio determinado, con la categoría profesional de oficial de primera, instrumentación, grupo IX del Convenio colectivo de la siderometalurgia de Ciudad Real, con una antigüedad de fecha 1.3.2000, percibiendo un salario diario de 108,97 euros, con prorrata de pagas extras. El Centro de trabajo era la Central Térmica de Elcogas S.A. en Puertollano.

SEGUNDO.- El 1.3.2000 el actor firmó el contrato de trabajo de duración determinada, y hasta fin de obra (mantenimiento mecánico, eléctrico e instrumentación y control de las áreas de gasificación y ASU, y modificaciones/reparación contrato suscrito con Elcogas). Este contrato se firmó con Babcock Montajes S.A. y el actor firmó el 27.4.2006 una modificación del objeto del primer contrato a partir del 1 de abril de 2006 como consecuencia de la adjudicación a Babcock Montajes S.A. de un nuevo contrato mercantil por parte de Elcogas, siendo su nuevo texto el siguiente: contrato número 19559 de servicio de mantenimiento mecánico, eléctrico y de instrumentación y control del ciclo combinado, fraccionamiento de aire (ASO), preparación de carbón, gasificación, desulfuración y auxiliares en la Central GICC de Elcogás en Puertollano".

TERCERO.- El día 1.6.2008, la demandada Masa Puertollano S.A. resultó adjudicataria del servicio de Mantenimiento Mecánico, Eléctrico y de Instrumentación y Control del Ciclo Combinado,

Fraccionamiento de aire (ASU), Preparación de carbón, Gasificación, Desulfuración Auxiliares de planta de la Central Térmica de Elcogas, sucediendo a la mercantil anterior, "Babcock Montajes S.A.". El día 1.6.2008 el actor continuó con su actual contrato, y por tanto, haciendo las mismas funciones con la demandada, si bien ahora, en la nueva contrata mercantil entre Elcogas y Masa, con n.º de pedido 25115. Dicho contrato mercantil se prorrogaba según el mismo contrato hasta el día 31.5.11. El día 1.1.12, se firmó un nuevo contrato mercantil de arrendamiento de servicios entre ambas empresas con una duración de un año, prorrogándose por periodos anuales, hasta un máximo de dos años, hasta el 3.12.14.

A esta nueva contrata y en su primera anualidad se le asignó el número de pedido 33290. A partir del 1.1.15 el contrato de arrendamiento de servicios se prorrogó por meses, según comunicación dirigida por Elcogas a Masa, prórrogas que se suceden hasta agosto de 2015.

CUARTO.- Con fecha 31.8.15 se comunicó al trabajador por parte de Masa Puertollano su cese en la empresa por finalización de los trabajos para los que había sido contratado en el servicio de mantenimiento mecánico, eléctrico instrumentación y control del ciclo combinado, fraccionamiento de aire, preparación de carbón, gasificación, desulfuración y auxiliares de planta en el centro de trabajo de Masa en la planta de Elcogas en Puertollano, poniendo a su disposición el finiquito.

QUINTO.- Los días 14.8.2015 y 28.8.2015 Elcogás comunicó por e-mail a Masa Puertollano que a partir del 1.9.2015 no serían necesarios sus servicios pues se iba a proceder al cese de la explotación de la central. El día 14.8.2015 Masa solicitó por e-mail a Elcogas la ampliación de plazo para finalizar la contrata al menos por 30 días más, contestándole Elcogas en sentido negativo. El día 18.8.2015 Masa remitió carta a Elcogas solicitándole la identificación de la empresa que continuará realizando los trabajos de mantenimiento a partir del 1.9.2015 a fin de proceder a la subrogación de los trabajadores. Elcogas remitió escrito a Masa el día 19.8.2015, donde le comunicaba que cesaban sus servicios con efectos del día 31.8.2015, aclarando que el servicio que prestaba Masa no iba a ser adjudicado a ninguna empresa pues iba a cesar en la actividad de explotación y a la liquidación de la sociedad.

SEXTO.- El día 31.7.2015 la Dirección General de Política Energética y Minas (BOE núm. 224 de 18.9.2015) resolvió autorizar a Elcogas el cierre de la central termoeléctrica de Puertollano en plazo de tres meses a partir de la fecha de la resolución. El día 30.10.15 el mencionado organismo (BOE número 272 de 13.11.2015) concedió, con carácter extraordinario y por una única vez, una prórroga de tres meses a Elcogas para cerrar la central.

Elcogas comunicó el día 13.1.2016 la indisponibilidad definitiva de la central. El mismo día 15 de enero, Elcogas inicio un proceso de despido colectivo de la totalidad de la plantilla, que finalizó el 14.2.2016 sin acuerdo. El día 13.2.16, la Subdelegación de Gobierno de Ciudad Real emitió acta de cierre de la central termoeléctrica de Elcogas en Puertollano.

SÉPTIMO.- El día 9.6.04 los representantes de Elcogas, los representantes de las principales empresas contratistas en la central termoeléctrica y los sindicatos de CCOO y UGT, firmaron un Acuerdo de Estabilidad en el Empleo, estipulación tercera, las partes se comprometían a que, en el caso de sucesión de contratas dentro de Elcogas, la empresa contratista entrante asumiría a los trabajadores de la empresa contratista saliente, respetando sus derechos laborales.

OCTAVO.- El actor no ostenta ni ha ostentado representación legal de los trabajadores.

NOVENO.- El 23.9.2015 Don xxx presentó papeleta de conciliación, y el acto de conciliación se celebró el 15.10.2015 ante el SMAC con el resultado de sin avenencia.”.

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

“Que estimando parcialmente la demanda de despido presentada por don xxx frente a Masa Puertollano S.A.; Elcogas S.A., FOGASA y Ministerio Fiscal, en reclamación por despido improcedente y nulo, declaro procedente la extinción del contrato, condeno a Masa Puertollano S.A. a indemnizar a don xxx de conformidad con lo dispuesto en el art. 6 del convenio aplicable en la cuantía de veinte mil ciento cincuenta y nueve euros con cuarenta y cinco céntimos (20.159,45 euros), y absuelvo a la demandada del resto de las pretensiones instadas. Se tiene a la parte actora por desistida frente a Elcogas S.A.. El Fogasa solo responderá en los límites y dentro de los supuestos legalmente establecidos.”.

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D. xxx y por Masa Puertollano S.A. ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, la cual dictó sentencia en fecha 17 de octubre de 2017, en la que consta el siguiente fallo:

“Que estimando el recurso interpuesto por la representación legal de D. xxx y desestimando el interpuesto por Masa Puertollano, SA debemos revocar y revocamos la sentencia de instancia y debemos declarar y declaramos que el cese operado el 31.8.15 equivale a un despido improcedente y debemos condenar y condenamos a la demandada Masa Puertollano, SA a que readmita al actor en las mismas condiciones de trabajo que regían antes que el despido se produjo o que abone una indemnización de 71.729 € y en caso de readmisión abonare los salarios de tramitación con imposición de costas y pérdida de depósitos.”.

TERCERO.- Por la representación de Masa Puertollano S.A. se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) -y tras ser requerido para que seleccionara una sentencia de contraste por cada uno de los motivos de su recurso, de entre las varias citadas en su escrito de interposición- el recurrente propone como sentencias de contraste: la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 6 de junio de 2016 (rollo 117/2016), para el primer motivo; la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 5 de febrero de 2009 (rollo 1307/2008), para el segundo; y la dictada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 30 de septiembre de 2014 (rollo 1691/2014), para el tercero.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 4 de octubre de 2018 se admitió a trámite el presente recurso y se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Presentado escrito de impugnación por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

QUINTO.- Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 14 de octubre de 2020, y, dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, de conformidad con el art. 197 LO del Poder Judicial, se acordó el debate del asunto por el Pleno de la Sala, señalándose nuevamente para votación y fallo el 16 de diciembre de 2020, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La empresa demandada se alza en casación para unificación de doctrina frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha que, revocando la de instancia, declara que la extinción del contrato del trabajador constituye un despido improcedente, con las consecuencias legales inherentes a tal calificación.

El Juzgado de lo Social n.º 2 (Bis) de los de Ciudad Real había rechazado que la relación laboral entre las partes fuera de carácter indefinido y, por consiguiente, entendió que la extinción del contrato se debía a la finalización de aquél -aun cuando reconoció al trabajador el derecho a percibir la indemnización fijada en el Convenio colectivo de siderometalurgia de la provincia de Ciudad Real-.

2. El recurso que ahora formula la empresa condenada contiene tres motivos separados. Tanto el primero como el tercero son de índole procesal, por lo que pasaremos a analizarlos con carácter previo.

3. El primero de tales motivos está destinado a lograr la nulidad de la sentencia recurrida sobre la base de la denuncia de infracciones procesales.

La parte recurrente considera que se ha producido una infracción de los arts.

97.2 LRJS y 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), por considerar que se da una falta de motivación de la sentencia recurrida por mantener los hechos probados de la sentencia del Juzgado y, no obstante, cambiar el sentido del fallo.

Para cumplir con el requisito del art. 219.1 LRJS, el recurso citaba inicialmente distintas sentencias de referencia. No obstante, finalmente ciñe el necesario análisis de la contradicción a la comparativa con la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 6 de junio de 2016 (rollo 117/2016), que se ha seleccionado a tal fin.

4. Es evidente que lo que el recurso expresa es una clara discrepancia con la valoración jurídica de los hechos llevada a cabo por la sentencia de instancia.

Sin embargo, ello no solo no constituye un defecto de motivación, sino que, además, resulta ajeno a lo que se suscita en la sentencia que se aporta como contradictoria.

En la sentencia referencial de lo que se trató fue de la nulidad de la sentencia de instancia que había resuelto conforme a un hecho que ni se había alegado ni quedaba acreditado. Son, pues, circunstancias completamente distintas a lo que se resuelve y analiza en la sentencia recurrida, que no contiene pronunciamiento alguno sobre cuestiones de esta índole. Por ello, resulta imposible afirmar la existencia de doctrinas contradictorias que hayan de ser unificadas en casación.

5. Esta Sala ya tuvo ocasión de efectuar el análisis de la contradicción en un supuesto análogo al presente, en el que si bien esta misma parte recurrente optaba por otra sentencia referencial, incurría en idéntico defecto de formulación (STS/4.ª de 20 febrero 2020 -rcud. 2896/2017-).

6. Por consiguiente, al no concurrir la contradicción imprescindible, hemos de rechazar este primer motivo del recurso, como también propone el Ministerio Fiscal en su informe.

SEGUNDO.- 1. La misma suerte adversa debe de seguir el tercero de los motivos del recurso, en el que se aduce la infracción del 85.1 LRJS para sostener que la parte actora planteó en suplicación cuestiones nuevas no alegadas ni en su demanda ni en el juicio oral.

2. Para este motivo el recurso invoca como contradictoria la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 30 de septiembre de 2014 (rollo 1691/2014), la cual desestimó el recurso de suplicación interpuesto por el actor y confirmó la sentencia de instancia, desestimatoria de la acción por despido. La sentencia del Juzgado había entendido que el trabajador había introducido en el juicio oral una radical modificación de sus pretensiones, con novedosas alegaciones. La sentencia referencial recuerda que se ejercitaba una acción de despido basada en un despido tácito y que en el acto del juicio, conocidas las alegaciones de la demandada, la parte actora modificó su causa de pedir e incluso su pretensión para combatir la finalización de contrato, con base en nuevos argumentos:

fraude en la contratación, trabajos distintos y no finalización de las obras. La sentencia de la Sala Vasca declara que se había producido una indefensión manifiesta e irreparable a la empresa demandada porque se había llevado a cabo la alteración de la pretensión y de la causa de pedir con la introducción de nuevos hechos no invocados en su demanda.

3. También este análisis de la contradicción ha sido ya efectuado por esta Sala IV del Tribunal Supremo en la citada STS/4.ª de 20 febrero 2020 -rcud.

2896/2017-, así como en los ATS/4.ª de 29 mayo 2018 (rcud. 3761/2017) y 13 septiembre 2018 (rcud. 2051/2017). En todos esos pronunciamientos, dictados en supuestos análogos al presente y afectantes a la misma empresa recurrente, hemos negado la existencia de contradicción.

4. A tales decisiones hemos de ceñirnos ahora también, rechazando de nuevo aquí la admisibilidad del motivo y coincidiendo igualmente con el informe del Ministerio Fiscal.

TERCERO.- 1. Nos resta, pues, por analizar el segundo de los motivos de casación unificadora contenidos en el recurso. Es el que sirve a la parte demandada para denunciar la infracción de los arts. 15 y 49.1 c) del Estatuto de los trabajadores (ET).

Se sostiene así en el recurso que el contrato para obra o servicio -por el que el trabajador ha prestado servicios primero para BABCOCK MONTAJES y, desde el 1 de junio de 2008, para la recurrente- no puede ser considerado en fraude de ley porque ha estado supeditado siempre al contrato mercantil mediante el cual se prestaban los servicios en la central térmica de ELCOGAS de Puertollano.

2. La parte recurrente selecciona, como contradictoria, la sentencia dictada por la misma Sala de Castilla-La Mancha el 5 de febrero de 2009 (rollo 1307/2008).

Esta sentencia fue dictada en el caso de un trabajador que, como el actor, había suscrito un contrato temporal de obra o servicio determinado con la empresa BABCKOK MONTAJES, en el año 2000, con el mismo objeto que el que aquí nos ocupa. También allí se produjeron modificaciones del objeto del primer contrato de trabajo debido a nuevas contrataciones mercantiles entre la empleadora y la empresa principal. Finalmente, cuando en mayo de 2008 ELCOGAS comunica a BABCOCK MONTAJES que ha decidido adjudicar los servicios a la empresa MASA PUERTOLLANO S.A., la primera notificó la extinción del contrato al trabajador, y éste suscribió un nuevo contrato de trabajo para obra o servicio determinado con Masa Puertollano, SA el 1 de junio de 2008. Dicho contrato de trabajo tenía un objeto idéntico a los precedentes, y en él se le reconocía al trabajador una antigüedad de 1 de junio de 2008.

3. En los dos supuestos sometidos a comparación los trabajadores afectados venían prestando servicios desde la misma fecha en las instalaciones de la misma empresa principal, mediante la misma modalidad de contrato temporal.

También es coincidente el dato de que los contratos fueron modificados en atención a las sucesivas adjudicaciones de la misma empresa principal a la empleadora. Igualmente es común a ambos casos la incidencia sobre la relación laboral del cambio de adjudicataria, producido el 1 de junio de 2008, en favor de MASA PUERTOLLANO, para quien ambos trabajadores pasaron a prestar servicios mediante nuevos contratos temporales de idéntica configuración.

Y, siendo así que en los dos procedimientos lo que los actores pretendían era que se consideraran fraudulentos los contratos de trabajo y, por ello, que la extinción se declarara un despido improcedente, las sentencias comparadas ofrecen soluciones opuestas. Mientras la sentencia recurrida ha apreciado el fraude de ley en la contratación temporal, la referencial calificó los contratos para obra o servicio como ajustados a Derecho.

Concorre, pues, la contradicción exigida por el ya mencionado art. 219.1 LRJS, como ya sostuvimos también en la STS/4.ª de 14 mayo 2020 (rcud. 2020) en un supuesto idéntico al presente y en el que ya

razonábamos sobre la justificación de anteriores inadmisiones efectuadas por esta Sala en recursos de la misma empresa. Es éste un criterio que debemos reiterar, sin que se oponga lo declarado en la STS/4.ª de 25 junio 2020 (rcud. 1399/2017) puesto que en el caso allí examinado concurría la particular circunstancia de que el trabajador demandante ostentaba la consideración de “fijo de centro de trabajo” y, pese a la entrada de la nueva adjudicataria -la aquí recurrente- se le mantuvo la antigüedad inicial de 1 de marzo de 2000, por lo que hubimos de razonar sobre la contradicción existente con la sentencia que se aportaba como referencial, que es la misma que la que ahora se nos invoca.

CUARTO.- 1. Como hemos anunciado, este segundo motivo de casación, cuyo cumplimiento del requisito acabamos de efectuar, sirve a la empresa recurrente para denuncia la infracción de los arts. 15 y 49.1 c) ET. Se sostiene así que la contratación mercantil de la empleadora con la empresa principal identifica la obra o servicio y justifica la temporalidad del vínculo laboral con el actor.

2. Lo que se nos plantea es la cuestión de la calificación del contrato de trabajo, desde la óptica de su duración. En particular, se suscita la cuestión de la naturaleza de una relación laboral que, acogida a la modalidad contractual de obra o servicio determinado, busca su justificación de delimitación en el tiempo en atención a la existencia de un vínculo mercantil de la empresa con un tercero.

Con tal justificación, la prestación de servicios del trabajador aquí concernido se ha desarrollado durante más de quince años, llevando a cabo la misma actividad y para la misma empresa cliente.

3. El actual marco legal aplicable a este tipo de contratos de duración determinada experimentó un importante cambio a raíz de la limitación introducida por el RDL 10/2010, de 16 de junio, de Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (luego convalidado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de reforma laboral) que dio nueva redacción al art. 15.1 a) ET e incorporó el texto siguiente: “Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa”.

Ello permite sostener que, tras la entrada en vigor de la modificación legal, situaciones como la aquí analizada resultan totalmente inviables.

Ahora bien, la Disp. Trans. 1.ª del indicado RDL (reiterada en la Disp. Trans. 1.ª de la Ley 35/2010) estableció que: “Los contratos por obra o servicio determinados concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

Lo previsto en la redacción dada por este Real Decreto-ley al artículo 15. 1 a) del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos por obra o servicio determinados suscritos a partir de la fecha de entrada en vigor de aquél”.

Por consiguiente, en un caso como el presente resulta de aplicación lo dispuesto con anterioridad a la misma; esto es, el texto del art. 15.1 a) del ET que disponía que: “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”.

4. La jurisprudencia de esta Sala IV ha sostenido de forma reiterada que, para que un contrato sea verdaderamente temporal, no basta con la expresión en el texto del mismo de tal carácter temporal o

de la duración concreta que se le asigna, sino que tiene que cumplir inexorablemente todos los requisitos y exigencias que la Ley impone.

Más concretamente, tratándose del contrato de trabajo para obra o servicio determinado, hemos señalado que es necesaria la concurrencia simultánea de los siguientes elementos: a) que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa; b) que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta; c) que en el contrato se especifique e identifique, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto; y d) que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas (por todas, STS/4.ª de 27 abril 2018 -rcud. 3926/2015-).

5. Respecto de la posibilidad de considerar que la celebración de una contrata de la empresa con otra empresa que actúe como cliente pueda ser calificada como obra o servicio a los efectos de justificar la duración temporal del contrato de trabajo, esta Sala IV siguió inicialmente un criterio restrictivo (STS/4.ª de 26 septiembre 1992 -rcud. 2376/1991-, 17 marzo 1993 -rcud. 2461/1991-, 10 mayo 1993 -rcud. 1525/1992 - y 4 mayo 1995 -rcud. 2382/1994) que fue abandonado y modificado a partir de 1997 (STS/4.ª de 15 enero 1997 -rcud. 3827/1995). Desde entonces hemos sostenido su admisibilidad aunque la celebración de este tipo de contratos no estuviera expresamente prevista en el convenio colectivo. Evidentemente, dicha aceptación se ha condicionado en todo caso a la inexistencia de fraude. La doctrina tradicional de esta Sala ha venido considerando que, aunque es claro que en tales casos no existía un trabajo dirigido a la ejecución de una obra entendida como elaboración de una cosa determinada dentro de un proceso con principio y fin, sí se daba, no obstante, una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa y objetivamente definida, siendo una limitación conocida por las partes en el momento de contratar. Se aceptaba, pues, que estuviéramos ante un límite temporal previsible en la medida en que el servicio se prestaba por encargo de un tercero y mientras éste se mantuviera (así, STS/4.ª de 20 julio 2017 -rcud. 3442/2015-, STS/4.ª/Pleno de 4 octubre 2017 -rcud. 176/2016-, 14 noviembre 2017 -rcud. 2954/2015-, 20 febrero y 17 abril 2018 -rcud. 4193/2015 y 11/2016-, entre otros).

Esa regla general de admisibilidad nos ha llevado a precisar que el contrato para obra o servicio mantenía una causa válida mientras subsistiera la necesidad temporal de empleados, porque la empleadora continuara siendo adjudicataria de la contrata o concesión que había motivado el contrato temporal. En suma, la vigencia del contrato para obra o servicio determinado continuaba mientras no venciera el plazo pactado para su duración, porque por disposición legal debe coincidir con la de las necesidades que satisface (así, STS/4.ª de 20 marzo 2015 -rcud. 699/2014-). De ahí resulta que la duración del contrato se vincule a la duración de la contrata, siendo la finalización de ésta la causa válida de extinción de aquél (STS/4.ª de 6 y 13 mayo 2020 -rcud. ctivamente- y 16 julio 2020 -rcud. 4468/2017-).

Congruentemente con ello, hemos negado la posibilidad de que, con anterioridad a la finalización de la obra o servicio pactada, pueda extinguirse el indicado contrato por decisión unilateral de la empresa contratista/empleadora (STS/4.ª de 2 julio 2009 -rcud. 77/2007-); o por la concurrencia de un acuerdo entre la contratista y la principal para poner fin a la contrata (entre otras, STS/4.ª de 14 junio 2007 -rcud 2301/2006-). También hemos rechazado como causa justificada de finalización del contrato la reducción del objeto de la contrata tras asumir la principal una parte del mismo (STS/4.ª de 17 junio y 23 septiembre 2008 -rcud. 4426/2006 y 2126/2007, respectivamente-), así como resolución parcial del encargo de la empresa cliente (STS/4.ª de 12 junio 2008 -rcud. 1725/2007-).

6. Por otra parte, respecto de las modificaciones que pudieran producirse en una misma contrata -y sus efectos sobre los contratos para obra o servicios vinculados a la misma-, esta Sala ha considerado que la relación laboral se mantiene sin alteración mientras la contrata está atribuida al mismo

contratista, sea por prórroga o por nueva adjudicación (STS/4.ª/Pleno de 17 junio 2008 - rcud. 4426/2006- y 23 septiembre 2008 -rcud. 2126/2007-).

7. No obstante, en supuestos de esa índole, en los que nos encontrábamos ante una contratación de la modalidad de obra y servicio, desarrollada sin solución de continuidad bajo la apariencia de vinculación a una misma contrata que, a su vez, había sufrido modificaciones, hemos acabado precisando que “la autonomía e identidad de la contrata, justificativa de la contratación, se desdibuja al convertirse en una actividad que, por sus características de reiteración a través de sucesivas ampliaciones renegociaciones, evidencia que la empresa necesariamente ha incorporado ya a su habitual quehacer, pese a lo cual ha mantenido el mismo contrato de obra o servicio” (STS/4.ª/Pleno de 19 julio 2018 -rcud. 824/2017 y 1037/2017-, seguidas por las STS/4.ª de 11 octubre 2018 -rcud. 1295/2017-, 28 noviembre 2019 -rcud.

3337/2017-, 16 enero 2020 -rcud. 2122/2018- y 13 y 26 marzo 2020 -rcud.

3566/2017 y 2432/2017-).

Por ello, en tales casos, la Sala ha rechazado que un contrato de trabajo pueda continuar siendo considerado temporal cuando “la expectativa de finalización del mismo se torna excepcionalmente remota dado el mantenimiento inusual y particularmente largo de la adscripción del trabajador a la atención de las mismas funciones que se van adscribiendo a sucesivas modificaciones de la misma contrata inicial. Se excede y supera así la particular situación de la mera prórroga de la contrata, desnaturalizando la contratación temporal y pervirtiendo su objeto y finalidad”. No se trata de entender, en modo alguno, que el mero transcurso del tiempo altere la naturaleza del contrato - siempre que no exista una limitación legal, sino de apreciar que, en el caso concreto, ha desaparecido por completo la esencia de la causa del mismo, al no hallarnos ya ante una obra o servicio con sustantividad propia.

8. En el presente caso nos encontramos ante un contrato para obra o servicio celebrado en marzo de 2000, con justificación en la contrata adjudicada a la empleadora, cuyo objeto eran las labores de mantenimiento en la sede de la empresa principal.

Esa actividad de la parte empleadora se ha mantenido en el tiempo -al igual que lo ha hecho, en los mismos términos, la prestación de servicios del trabajador- pese a diferentes modificaciones de la contrata y, también, pese al cambio de adjudicataria de la misma; de suerte que quien ahora es demandada en calidad de empleadora pasó a serlo del actor cuando obtuvo dicha adjudicación, sin que la prestación de servicios del trabajador se viera interrumpida ni alterada en ningún momento (así se narra con detalle en los hechos probados segundo y tercero de la sentencia de instancia, antes transcritos).

QUINTO.- 1. El escenario descrito se asemeja notablemente al que se planteaba en los supuestos resueltos por las STS/4.ª/Pleno de 19 julio 2018, antes mencionadas; lo cual ya sería suficiente para llevarnos a adoptar la misma solución -lo que abocaría a la desestimación del recurso-.

2. Sin embargo, la Sala en Pleno considera que, llegados a este punto, no sólo debe rechazarse que estemos ante una relación laboral de carácter temporal en base a la desnaturalización de la causa que la justifica; sino que, debemos plantearnos la propia licitud de acudir a este tipo de contrato temporal cuando la actividad de la empresa no es otra que la de prestar servicios para terceros y, por consiguiente, desarrolla las relaciones mercantiles con los destinatarios de tales servicios a través de los oportunos contratos en cada caso.

Resulta difícil seguir manteniendo que este tipo de actividades justifique el recurso a la contratación temporal y que una empresa apoye la esencia de su actividad en una plantilla sujeta al régimen de indeterminación de las relaciones laborales.

Dentro de las enormes tasas de temporalidad de nuestro país se evidencia que la modalidad del contrato para obra o servicio determinado es el que alcanza un índice más elevado de utilización. Los datos del Instituto Nacional de Estadísticas revelan que la media de personas asalariadas en los cuatro trimestres de 2019 fue de 16.679.500, de las cuales 4.376.900 lo eran como temporales y, entre ellos, 1.653.900 estaban contratadas a través del contrato para obra o servicio determinado. Es más, durante el mes de noviembre de 2020, alrededor del 46% de dichos contratos para obra o servicio determinado se daba en el sector servicios.

3. Conviene, pues, volver a la definición del contrato para obra o servicio del art. 15.1 a) ET, que pone el acento en la autonomía y sustantividad dentro de la actividad de la empresa, para apreciar que en las actividades como las descritas no es posible continuar aceptando ni la autonomía ni la sustantividad porque el objeto de la contrata es, precisamente, la actividad ordinaria, regular y básica de la empresa. Quienes ofrecen servicios a terceros desarrollan su actividad esencial a través de la contratación con éstos y, por tanto, resulta ilógico sostener que el grueso de aquella actividad tiene el carácter excepcional al que el contrato para obra o servicio busca atender.

La mayor o menor duración del encargo del cliente no puede seguir vinculándose a la nota de temporalidad de este tipo de contrato de trabajo. La duración determinada del mismo está justificada por la particularidad de la obra o servicio, en la medida en que ésta pueda claramente definirse y delimitarse respecto del volumen ordinario o habitual y surgir, precisamente por ello, como un elemento destacado y no permanente respecto del ritmo de la actividad de la empresa.

Nada de ello puede afirmarse cuando toda la actividad empresarial consiste, precisamente, en desarrollar servicios para terceros. Éstos, como tales, estarán sujetos a una determinada duración en atención al nexo contractual entablado con la empresa cliente, pero tal delimitación temporal en su ejecución no puede permear la duración de la relación laboral de la plantilla de la empresa si no se atienen a las notas estrictas del art 15.1 a) ET.

En este punto, pues, consideramos necesario rectificar la doctrina que ha venido manteniendo que la duración temporal del servicio se proyectaba sobre el contrato de trabajo y, en suma, ha ampliado el concepto de obra o servicio determinado del precepto legal.

4. Por otra parte, debemos reflexionar sobre el riesgo de que esta contratación temporal, automatizada en atención al mero mecanismo del tipo de actividad, pueda llevar a situaciones de puesta en peligro de la garantía buscada por la Directiva 99/70, 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; esto es: “la mejora de la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación” y el establecimiento “de un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada” (Cláusula 1).

En este tipo de empresas, en las que el grueso de la actividad económica reposa exclusivamente sobre personas contratadas de forma temporal, desaparece el marco ordinario de condiciones de trabajo que sería, hipotéticamente, el que habría de partir de la regla de las relaciones laborales indefinidas - en palabras de la Directiva, “los contratos de trabajo de duración indefinida son la forma más común de relación laboral, y que contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento” (Considerando 6)-.

El que el objeto de la empresa se alcance o intente alcanzar mediante plantillas eminentemente temporales lleva a construir un marco ad hoc, pues la existencia de contratos indefinidos se torna anecdótica y normalmente limitada a mínimos reductos de dirección y gestión. La plantilla temporal de la empresa tiene pocos visos de poder ser parangonada con un trabajador indefinido comparable. Por el contrario, la estrategia de la temporalidad como recurso esencial del desarrollo de la actividad

comporta la estanqueidad de las relaciones laborales, cuya vida -al supeditarse a cada contrata- se desarrolla en espacio temporal y funcional limitado.

5. La Sala es consciente de que determinadas actividades empresariales están sujetas a flujos variables de demanda. Ahora bien, tales situaciones no pueden paliarse a través de una política de contratación que no se ajusta a la regla esencial de nuestro sistema de relaciones laborales, cual es la de indefinición del contrato de trabajo y la limitación de los supuestos de relaciones laborales de duración determinada.

La previsión de variabilidad de las necesidades de la demanda y las decisiones sobre la dimensión de la plantilla pueden y deben ser atendidas a través de otros mecanismos que el legislador ha diseñado a tal efecto y que están al alcance de todos los empleadores; tanto en relación con una delimitación contractual respecto de las jornadas y tiempos de trabajo (tiempo parcial y sus varias posibilidades de distribución, fijo-discontinuo,), como la adaptación de las condiciones de trabajo o, incluso, de las plantillas en supuestos de afectación en la actividad de la empresa (la Sala ha consagrado la posibilidad de acudir a las extinciones por causas objetivas derivadas de la pérdida de la contrata, así, por ejemplo, STS/4.ª de 1 febrero 2017 -rcud.

1595/2015-).

6. Por último, la evidencia de lo que venimos diciendo se torna más palmaria aún en supuestos como el presente en que la actividad objeto de la contrata mercantil con la que se pretende dar cobertura al contrato de obra o servicio resulta ser actividad ordinaria y estructural de la empresa comitente; de suerte que, una actividad que nunca podría haber sido objeto de contrato temporal por carecer de autonomía y sustantividad propia, se convierte en adecuada a tal fin cuando dicha actividad se subcontrata. Resulta, por tanto, que es la voluntad empresarial de encargar una parte de su actividad ordinaria a una empresa contratista, lo que acaba posibilitando que ésta pueda recurrir a la contratación temporal.

SEXTO.- 1. En definitiva, debemos desestimar el recurso de casación para unificación de doctrina de la empresa y declarar que es el fallo de la sentencia recurrida el que se ajusta a Derecho.

2. De conformidad con lo dispuesto en el art. 235.1 LRJS, se condena a la parte recurrente al pago de las costas del recurso, en concepto de honorarios del Letrado impugnante, en cuantía de 1500 €.

3. Asimismo, a tenor del art. 228 LRJS se decreta la pérdida del depósito y se acuerda dar a las consignaciones el destino legal.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina, interpuesto por la empresa Masa Puertollano, SA., contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha de 17 de octubre de 2017, rollo 85/2017. Condenamos a la parte recurrente al pago de las costas del recurso, en cuantía de 1500 €, así como a la pérdida del depósito dado para recurrir y a soportar que se dé el destino legal a la consignación que, en su caso, se hubiere efectuado para recurrir.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.