



ABUSO DE TEMPORALIDAD: ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS POR OBRA O SERVICIO. LA SUCESIVA RENOVACIÓN DE CONTRATAS COMPORTA LA NOVACIÓN DE LOS CONTRATOS Y SU CONVERSIÓN EN INDEFINIDOS*

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social

Sentencia 1010/2022, de 23.12.2022

Ponente: Rosa María Virolés Piñol

María Constanza Ponce Ávila**

Servicio de Estudios de la Confederación UGT

1. INTRODUCCIÓN

Los contratos por obra o servicio como recursos de contratación temporal obedecen a la atención de una necesidad específica y coyuntural dentro de la actividad de la empresa. Dado que sus notas características son autonomía y sustantividad del servicio prestado y limitación en el tiempo, la duración inusualmente larga puede desembocar en un abuso de derecho. En este comentario se examina la postura mantenida por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ante un supuesto en el que la persona trabajadora prestó sus servicios desde 1995, durante casi veintitrés años, mediante el encadenamiento de contratos por obra o servicio.

El Tribunal Supremo analiza si opera el límite de encadenamientos y duración máxima de contratos de obra o servicio establecidos por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo. La Sala entiende que la falta de expectativa de finalización del contrato por obra o servicio desdibuja su finalidad y, por tanto, aprecia un claro abuso de temporalidad declarando la improcedencia del despido.

2. SUPUESTO DE HECHO

El trabajador, recurrente en casación, comenzó prestando sus servicios con la categoría profesional Peón Limpiador en el centro deportivo y sociocultural militar La De-

* Recibido el 28 de mayo de 2023. Aprobado el 1 de junio de 2023.

** Servicio de Estudios de la Confederación UGT.

portiva de Burgos el 16 de octubre de 1995, mediante un contrato por obra o 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 contratadas a las que se les había adjudicado el servicio, conforme al Pliego de Condiciones oportuno.

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 o 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. A partir de ese momento, las funciones que venía realizando, consistente en el control de acceso a las zonas deportivas, limpieza de vestuarios, pistas e instalaciones deportivas, no fueron realizadas por otra persona trabajadora o empresa.

El actor presentó papeleta de conciliación sobre despido el 13 de julio de 2018 contra Exclusivas Marre S. L., Ministerio de Defensa y Lacera Servicios y Mantenimiento S. A., celebrándose el acto el 30 de julio de 2018 y resultando sin avenencia respecto a las dos primeras entidades e intentado sin efecto respecto a la tercera. Tras haber tenido conocimiento de que las empresas Integra Centro Especial de Empleo S. L. y Ombuds Servicios S. L. desarrollaban su actividad en las instalaciones de La Deportiva, se procedió a la ampliación de la demanda frente a estas.

El 8 de abril de 2019, el Juzgado de lo Social n.º 3 de Burgos, en autos número 631/18, dictó sentencia desestimando la demanda presentada por el trabajador. Frente a esta, se presentó recurso de suplicación que resultó desestimado por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 17 de julio de 2019, rec. 412/20179.

Contra dicha sentencia recurre el trabajador en casación para la unificación de la doctrina, alegando como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 30 de octubre de 2015, rec. 343/2015. El recurso fue impugnado por el Abogado del Estado en representación del Ministerio de Defensa y por las empresas Exclusivas Marré S. L. y Lacera Servicios y Mantenimiento S. A.

El Ministerio Fiscal declaró la procedencia del recurso, al apreciar la contradicción exigida por el art. 219 LRJS. Aunque existen diferencias fácticas sobre la duración de las contrataciones y la sucesión de las contratadas entre la sentencia impugnada y la sentencia de contraste, la contradicción debe centrarse en la aplicación del límite al encadenamiento de contratos de obra a partir de la contrata que sea posterior a la Ley 35/2010. Así, mientras la primera considera que no operan los límites en el contrato suscrito en 1995, la segunda sí lo hace en un contrato celebrado en 2008.

3. ARGUMENTACIÓN JURÍDICA

La resolución que es objeto de este análisis se centra en determinar si es legal el encadenamiento de contratos por obra o servicio, o si, por el contrario, resulta de aplicación el límite de encadenamientos y duración máxima de contratos de obra o 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) establecía que aquellos contratos celebrados con el trabajador para la realización de una obra o servicio determinados debían contar con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y su ejecución, aunque en principio de duración incierta, se encontraría limitada en el tiempo.

Por su parte, el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 15 ET en materia de contratos de duración determinada, concretaba en su apartado 2 que el contrato para obra o servicio debería especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto cuya duración sería la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

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 o 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. La norma establece que aquellas personas trabajadoras que hayan estado contratadas durante un plazo superior a veinticuatro meses en un periodo de treinta, 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, que 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.

En cuanto a la jurisprudencia sobre los requisitos del contrato para obra o servicio, la Sala recuerda la STS de 11 de abril de 2018, rec. núm. 540/2016, en la que dispone que para que el contrato sea válido será necesario: a) que la obra o servicio constituya su objeto, presentando autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa; b) que su duración, aunque limitada en el tiempo, sea incierta; c) que la obra o servicio se especifique e identifique en el contrato con precisión y claridad; d) que la persona trabajadora preste sus servicios solo en la ejecución de la obra o servicio y no en el desarrollo de tareas distintas.

En el supuesto analizado por dicha sentencia, la contratación se efectuó cuando no estaba vigente la limitación temporal en la duración máxima de este tipo de contratos que introdujo el RDL 10/2010. No obstante, la Sala concuerda que ello no exime a la empleadora de probar que la contratación se realizó con la finalidad de cubrir una necesidad puramente coyuntural y transitoria.

El Tribunal, también trae a colación la STS de 19 de julio de 2018, rcud. núm. 823/2017, que resuelve un supuesto similar, en la que se concluye que la doctrina ha venido manteniendo que el recurso a la contratación temporal vinculados a acuerdos entre empresas estará justificado siempre que exista una limitación temporal previsible y conocida por las partes en el momento de la contratación.

Dada la importancia y relación con el supuesto concreto analizado, la Sala resume en su fundamento jurídico cuarto los razonamientos de la sentencia mencionada anteriormente, haciendo hincapié en que las sucesivas novaciones o modificaciones en los términos en que se lleva a cabo la colaboración entre empresas chocan frontalmente con la finalidad temporal de esta modalidad de contratación. Por ello, añade que no existe la autonomía y sustantividad suficiente exigida por el legislador cuando la contrata se nova y es sucedida por otra diferente. En estos casos, la duración prolongada en el tiempo convierte la necesidad coyuntural en habitual y, por tanto, se estará ante una clara situación de abuso de derecho.

A mayor abundamiento, señala que, si bien los límites del art. 15 ET no pueden aplicarse al supuesto analizado por una cuestión meramente cronológica, no puede obviarse el examen de validez del contrato.

Finalmente, la Sala concluye que debido a que la prestación de servicios se llevó a cabo mediante un número extenso de contratos y subrogaciones, se aprecia un evidente abuso de la temporalidad, por lo que declara el despido improcedente del trabajador, siguiendo la doctrina contenida en la citada STS de 19 de julio de 2018.

4. LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA CITADAS

Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre; Ley 35/2010, de 17 de septiembre. Arts. 1.1, 15, Disposición transitoria quinta ET; Art. 7.2 CC; Art. 219 LRJS.

STJUE 05.06.2018, Montero Mateos, C-677/16. STC 95/1993. SSTS, Sala Cuarta, 19.07.2018, rec. 823/2017; 11.04.2018, rec. 540/2016; 18.06.2008, rec. 1669/2007; 20.07.2017, rec. 3442/2015; 04.10.2017 rec. 176/2016; 20.02.2018, rec. 4193/2015; 27.04. 2018, rec. 3926/2015; 15.11.2004, rec. 2620/2003; 30.11.2004, rec. 5553/2003. SSTSJ Andalucía, 19.10.2016, rec. 3210/2015; Madrid 30.10.2015, rec. 343/2015.

CONCLUSIONES

El Tribunal Supremo zanja el extenso debate jurisprudencial entorno a la figura del contrato por obra o servicio, eliminado recientemente por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

La Sala determina que no es lógico, ni razonable, que el contrato por obra o servicio, diseñado para atender de forma excepcional las necesidades coyunturales de la empresa, sea sometido a múltiples novaciones, prolongando excesivamente su duración hasta el punto de desdibujar por completo su carácter temporal. Este fenómeno, que provoca la desnaturalización de la finalidad de esta modalidad contractual, conlleva indiscutiblemente un grave empeoramiento de las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Por ello, resulta de gran relevancia el pronunciamiento de la Sala, cuya argumentación proviene de la interpretación de la finalidad de los cambios normativos introducidos por el legislador en los últimos años, al no estar vigente en el momento de la contratación inicial el límite temporal al encadenamiento de contratos por obra o servicio introducido en el art. 15 ET. En definitiva, se trata de un claro abuso de derecho que lleva a determinar la improcedencia del despido.