



JESÚS LAHERA FORTEZA,

Catedrático de Derecho del Trabajo de la UCM.
Consultor de Abdón Pedrajas Littler.

Ruptura jurisprudencial de la vinculación temporal entre contrata y contrato de obra

CAUSA DE TEMPORALIDAD DEL CONTRATO TEMPORAL DE OBRA VINCULADA A LA CONTRATA]

El art.15.1.a ET determina como causa del contrato temporal de obra la realización de *“obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea de duración incierta”*. Esta causa legal de temporalidad ha ofrecido la cobertura de la vinculación entre la contrata mercantil de servicios y el contrato de trabajo de obra, aceptada por la jurisprudencia desde hace más de dos décadas (entre otras, SSTS 15 de enero 1997, 8 de junio 1999, 20 de noviembre 2000, 5 de abril 2003, 7 de noviembre 2005 y 21 de febrero 2008, más recientemente SSTS 20 de julio 2017, 4 de octubre 2017, 14 de noviembre 2017, 20 de febrero 2018, 17 de abril 2018, 19 de marzo 2020, 2 de abril 2020, y 16 de julio 2020).

La contrata era considerada, en los términos del art.15.1.a ET, una *“obra o servicio con autonomía y sustantividad propia de duración temporal incierta”*, siendo intrascendente que la actividad de la contratista fuera prestar, habitualmente, esos servicios mediante contratas mercantiles con otras empresas principales. La duración temporal de la contrata se vinculaba, así, a la temporalidad del contrato de

trabajo, y la finalización de la contrata era causa de extinción contractual, en el marco del art.49.1.c ET, *“finalización de obra o servicio”* con la indemnización correspondiente.

GIRO JURISPRUDENCIAL RECIENTE DEL TRIBUNAL SUPREMO]

La reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de diciembre 2020, Rec. 240/2018, supone un giro jurisprudencial importante. Por primera vez y de manera explícita, rompe esta vinculación entre contrata mercantil y contrato de obra, poniendo el foco, no en la autonomía de cada servicio prestado, sino en la habitualidad y permanencia constante de la prestación de los servicios por la empresa contratista, exigiendo, por tanto, la contratación indefinida. En una asumida *“rectificación”* (FD 5.3º), la Sala IV del TS rompe la tradicional vinculación temporal entre la contrata y el contrato de obra en empresas que habitualmente ejecutan servicios como contratistas a otras empresas.

EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO]

Este giro jurisprudencial es el resultado final de una jurisprudencia que, en los últimos años, estaba ya restringiendo las extinciones de los contratos de obra. Así, a modo de síntesis, se destaca la siguiente doctrina del TS:

- **Sucesión de contratas.** La sucesión de contratas con el mismo contratista, por prórroga o nueva adjudicación, no era ya considerada causa de extinción de los contratos de obra, manteniéndose vigente el mismo contrato temporal (SSTS 17 y 18 de junio 2008, 17 de julio 2008 y 23 de septiembre 2008).

- **Rupturas de la contrata.** Tampoco los acuerdos extintivos entre contratista y principal, o las rupturas unilaterales antes del vencimiento de la duración de la contrata, eran ya causa de extinción del contrato laboral pese a su duración incierta (SSTS 14 de junio 2007, 10 de junio 2008, 2 de julio 2009, 16 de julio 2014 y 14 de noviembre 2017).

- **Reducciones volumen de la contrata.** Esta jurisprudencia restrictiva terminó descartando, de igual modo, que las reducciones acordadas del volumen de la contrata, o la asunción parcial por la principal de parte del servicio, fueran causa de extinción contractual, sino en su caso de despido objetivo o colectivo (SSTS 17 de junio 2008, 23 de septiembre 2008, 16 de julio de 2014, 17 de septiembre de 2014 y 22 de septiembre de 2014).

- **Revisión del margen convencional.** Incluso el margen convencional, antes admitido, para regular este tipo de extinción del contrato de obra fue revisado por la STS 4 de abril 2019, con un reenvío a los arts.52.c y 51 ET.

- **Duración máxima contratos de obra vinculados a la contrata.** Por su parte, la duración máxima legal de tres, o cuatro años por convenio, exigida a los contratos de obra, suscritos desde la reforma laboral de 2010, ya estaba modulando esta conexión entre contrata y contrato de obra, con conversiones a fijos por el transcurso del tiempo. Ello terminó por afectar, también, a contratos de obra vinculados a contrata, suscritos antes de 2010, puesto que las SSTS 19 de julio 2018, 5 de marzo 2019, 26 de marzo 2019, 28 de noviembre 2019, 16 de enero 2020, 26 de marzo 2020, 7 de mayo 2020, y 31 de mayo 2020 convertían, también, en indefinidos a trabajadores adscritos a una misma contrata, renovada sucesivamente con novaciones, al quedar *“desnaturalizada la autonomía y sustantividad*

propia" exigida por el art.15.1.a ET. Con el paso de los años y tras alteraciones de la contrata, ya el TS había declarado, por tanto, que esta actividad de la empresa contratista se convertía en normal y permanente, dando lugar a la novación de trabajadores temporales en fijos.

A este tipo de acotaciones se sumaban los límites al encadenamiento de contratos temporales del art. 15.5 ET, con conversión a fijo tras 24 meses en 30 meses, aplicables, también, desde la reforma 2010, a subrogaciones convencionales, de notable incidencia en sectores que han conectado siempre contrata y contrato de obra.

**FUNDAMENTOS STS
29 DICIEMBRE 2020]**

Como fruta madura, y tras esta larga evolución legal y jurisprudencial, la reciente STS 29 de diciembre 2020, termina definitivamente por desconectar la contrata y el contrato de obra, en un giro doctrinal que resultaba, a la luz de todos estos antecedentes, previsible. En un caso muy similar a los supuestos, antes enunciados, de contratos de obra anteriores a 2010, donde la renovación de la contrata desdibuja la autonomía y sustantividad del contrato de obra, la Sala IV del TS, en vez de aplicar la misma técnica, y declarar fijos a los trabajadores, da un paso más y rechaza ya, de raíz, la vinculación temporal de origen entre la contrata y el contrato temporal de trabajo.

Como afirma la Sala en Pleno por unanimidad, *"no solo 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"* (FD 5.2º).

Con este planteamiento inicial, se afirma que *"no es posible continuar aceptando la autonomía y sustantividad propia porque el objeto de la contrata es, precisamente, la actividad ordinaria, regular y básica de la empresa"* (FD 5.3º). El foco jurídico, en consecuencia, pasa

de cada contrata de servicios, antes dotada de esta autonomía y sustantividad propia, a la actividad habitual de la empresa -los servicios prestados mediante contratas-, lo que conduce a rechazar el contrato de obra del art.15.1.a ET y aplicar la regla general de la contratación indefinida. En consecuencia, 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"* (FD 5.3º). Por tanto, en una expresa *"rectificación"* -*"consideramos necesario rectificar la doctrina"* (FD 5.3º)- queda ya desvinculada la duración temporal de la contrata mercantil con el contrato de obra, más allá de las acotaciones y límites de los antecedentes antes expuestos.

La sentencia hace mención a la exigencia europea de evitar abusos en la utilización sucesiva de los contratos temporales (Directiva 1999/70) y al dato de la alta temporalidad en el sector servicios del mercado laboral español, derivado, en parte, de esta conexión jurisprudencial entre contrata y contrato de obra, ahora superada. Es una importante sentencia, por tanto, que parece también influida por la jurisprudencia europea que, en distintas secuencias, desde el asunto Diego Porras 1 y 2 al asunto Montero Mateos, ha ido advirtiendo del problema de la temporalidad en España, con escenarios de gran inseguridad jurídica. La introducción por esta jurisprudencia europea de la exigencia de evitar contratos temporales de duración *"inusualmente larga con finalización imprevisible"* seguramente está en el trasfondo de esta ruptura jurisprudencial.

**USO DEL CONTRATO DE OBRA TRAS
STS 29 DE DICIEMBRE DE 2020]**

La argumentación jurídica de este trascendente cambio jurisprudencial, centrada en la *"actividad habitual y permanente de prestación de servicios a través de contratas"*, para exigir la contratación indefinida, restringe el uso del contrato de obra del art.15.1.a ET a un espacio mucho más restrictivo donde justificar, en actividades empresariales no habituales ni permanentes, en cada caso, la excepcional autonomía y sustantividad propia de duración incierta del trabajo temporal, identificada claramente en el contrato. En el sector servicios, la regla general

pasa a ser la contratación indefinida, siendo esencial la flexibilidad laboral en la gestión de las plantillas. Recuerda la propia sentencia (FD 5.4º) que existen herramientas legales alternativas a la temporalidad, como el tiempo parcial indefinido y el fijo discontinuo, o la flexibilidad en el tiempo de trabajo, incluyendo, entiendo, suspensiones contractuales pactadas por inactividad o los propios ERTES del art. 47 ET, que pasan a tener ahora un enorme protagonismo en plantillas inicialmente fijas.

Este cambio de jurisprudencia también pone el foco en las sentencias que ya estaban reconociendo el fin de contrata, o la reducción del volumen de contrata, como causa del despido objetivo o colectivo (SSTS 16 de mayo 2011, 8 de julio 2011, 30 de junio 2015, 3 de mayo 2016, 1 de febrero 2017, 31 de enero 2018 y 3 de noviembre 2020). Una vez descartada la contratación temporal por obra vinculada a contrata, en actividades habituales de la empresa contratista, la regla general de contratación, en el sector servicios, debe ser la indefinida, con todas estas herramientas de flexibilidad interna y extintiva en el marco de nuestro ordenamiento laboral.

A su vez, esta nueva doctrina puede implicar un incremento importante de costes por finalización de la contrata en caso de acudir, como la propia sentencia apunta, a la extinción de los contratos de trabajo por causa objetiva. En este sentido, el actual régimen de cómputo de los umbrales del despido colectivo conducirá en muchos casos a la tramitación colectiva de esas extinciones. Y ello puede implicar no solo costes de asesoramiento jurídico, sino también, entre otros, costes derivados del pago de aportaciones al Tesoro para mayores de 50 años y de convenios especiales para mayores de 55 años. En este escenario, la asunción voluntaria de trabajadores de la contratista saliente por la contratista entrante puede verse dificultada cuando haya trabajadores que se encuentren en esas edades o que vayan a cumplirlas durante la vigencia de la nueva contrata. Del mismo modo, es previsible que algunas empresas se cuestionen la contratación de personas en esos rangos de edad para la atención de contratos de prestación de servicios.]