

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

Sobre la extinción de contratos de obra o servicio por reducción o anulación parcial de la contrata mercantil de adscripción

Antonio Pedrajas Quiles

Socio-Director Abdón Pedrajas & Molero

PRÁCTICA LABORAL

Contractualización de las condiciones al terminar la ultraactividad del convenio colectivo

Beatriz Rodríguez-Patiño

Abogada Abdón Pedrajas & Molero

COMENTARIOS NORMATIVOS

Criterios jurisprudenciales actuales en la indemnización de daños derivada de accidentes de trabajo

Jesús Lahera Forteza

Consultor Abdón Pedrajas & Molero



SOBRE LA EXTINCIÓN DE CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO POR REDUCCIÓN O ANULACIÓN PARCIAL DE LA CONTRATA MERCANTIL DE ADSCRIPCIÓN

SSTS DE 16 DE JULIO, 17 DE SEPTIEMBRE Y 22 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - RECURSOS DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA 1777/2013, 2069/2013 Y 2689/2013

Antonio Pedrajas Quiles,

Socio-Director Abdón Pedrajas & Molero.
apq@abdonpedrajas.com

CONEXIÓN ENTRE CONTRATO DE OBRA Y CONTRATAS MERCANTILES

Las Sentencias de la Sala IV del Tribunal Supremo, SSTS 16 de julio de 2014, 17 de septiembre de 2014 y 22 de septiembre de 2014 analizan la extinción de contratos de obra por reducción del volumen de la contrata de adscripción. Todas están referidas a las demandas por despido de un colectivo de trabajadores de una empresa adscritos a la misma contrata, que vieron resuelta su relación laboral por reducción de la obra o servicio objeto de su contrato, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 49, apartado 1 c) ET.

La cuestión a dilucidar era si la reducción de una contrata acordada entre empresa comitente y la contratista es causa para la extinción del contrato de trabajo de obra o servicio, al amparo del art. 49.1 c) ET: *“Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato”*.

Estas sentencias son de gran interés porque resumen claramente la jurisprudencia en la co-

nexión entre contrato de obra y contratatas mercantiles, a la vez que ofrecen seguridad jurídica en esta cuestión de gran alcance práctico.

La síntesis jurisprudencial recogida en estas tres sentencias en relación con la reducción de la contrata es la siguiente:

■ **Validez del contrato de obra adscrito a una contrata.** Se vuelve a confirmar la validez del contrato de obra adscrito a una contrata conforme a las SSTS 15 de enero de 1997, 8 de junio de 1999, 20 de noviembre 2000, 5 de abril de 2003, 21 de febrero de 2008. El fin de contrata sin renovación, por tanto, es causa de extinción de los contratos de obra adscritos conforme al art.49.1.c ET y teniendo en cuenta en todo caso ahora la duración máxima establecida en el art.15.1.a ET.

■ **Sucesión de contrata con mismo contratista.** La sucesión de la contrata con el mismo contratista, por prórroga o nueva adjudicación, no es causa de extinción de los contratos de obra, manteniéndose vigente el mismo contrato tal

como, tras superar las SSTS 22 de octubre 2003 y 4 de mayo 2006, mantienen las SSTS 17 y 18 de junio 2008, 17 de julio 2008, 23 de septiembre 2008.

■ **Acuerdos entre contratistas.** Los acuerdos entre contratistas para poner fin a la contrata antes de su vencimiento no son causa de extinción de los contratos de obra conforme a la SSTS 14 de junio 2007 y 10 de junio 2008.

■ **Finalización por decisión unilateral del contratista.** La finalización anticipada de la contrata por decisión unilateral de la contratista no es causa de extinción de los contratos de obra en la línea de la STS 2 de julio 2009.

■ **Reducción del volumen de la contrata.** La reducción del volumen de la contrata no es, en sí misma, una causa de extinción de los contratos de obra adscritos. Las SSTS 12 de junio 2008, 8 de noviembre 2010, 16 de julio 2014, 17 de septiembre 2014 y 22 de septiembre 2014 confirman este criterio. En principio, el contrato de obra no puede quedar de esta manera al arbitrio de una de las partes, contraviniendo el art.1256 CC.

■ **Negociación colectiva.** Aún así, la negociación colectiva sí que puede articular la reducción del volumen de la contrata como una causa de extinción de los contratos de obra adscritos, con unos criterios claros y en sectores con volatilidad contractual por el servicio prestado. Así lo admitió la STS 18 de diciembre 2012 en el sector seguridad, y así lo confirman ahora estas sentencias.

■ **Condición resolutoria prevista en contrato.** Aún así, también pudiera plantearse articular en el contrato de trabajo de obra una condición resolutoria del art.49.1.b ET si se reduce el volumen de la contrata, como admitía la STS 18 de diciembre 2012. Sin embargo, las SSTS 17 y 22 de septiembre 2014 hacen una interpretación muy restrictiva de esta fórmula jurídica, a la luz de la STS 8 de julio 2014, declarando prácticamente la imposibilidad de reconducir las reducciones de contrata al art.49.1.b ET. Se recuerda, a tal efecto, que la STS 3 de febrero 2010 ya declaró nula una condición resolutoria pactada que vinculaba la subsistencia del contrato de trabajo indefinido a la duración de elaboración de cada producto encargado por clientes al pretender eludir las normas de despido por causa empresarial de los arts.51 y 52. c ET. De igual modo, se declaró nula la cláusula que condiciona la duración del contrato a la desconstrucción



Las reducciones de contrata no conllevan una terminación de contratos de obra sino una modificación de un contrato mercantil)

total o parcial de un servicio en la STS 8 de noviembre 2011.

■ **Finalización paulatina de la contrata.** Estos supuestos son distintos de las extinciones progresivas de los contratos de obra por paulatina finalización de la contrata, cuando tiene distintas fases con autonomía y sustantividad propia. En estos casos, sí sería válida la extinción por paulatina finalización de la contrata.

DESPIDOS OBJETIVOS O COLECTIVOS

Las reducciones de contrata no conllevan, por tanto, salvo las articuladas en convenio colectivo, una terminación de contratos de obra sino una modificación de un contrato mercantil que pudiera dar lugar a extinciones de estos contratos a través de un despido objetivo o colectivo de los arts.52.c y 51 ET por causa económica, técnica, organizativa o de producción, cumpliendo los procedimientos legales previstos sobre la indemnización mínima de 20 días salario/año.

En los casos que el servicio lo permita, es aconsejable articular contrataciones que van a ir ejecutándose de manera gradual y paulatina, por fases de obra y servicios, determinando en el contrato el momento de su finalización)

Los despidos objetivos, o colectivos, basados en la reducción de la contrata son ajustes proporcionales de la plantilla ante un descenso de la actividad que serían seguramente procedentes, como ya han admitido las SSTS 16 de mayo 2011 y 8 de julio 2011 en supuestos donde no consta la existencia de vacantes donde reubicar al trabajador.

Estos supuestos son distintos de las extinciones progresivas de los contratos de obra por paulatina finalización de la contrata, cuando tiene distintas fases con autonomía y sustantividad propia.

En estos casos, como precisó la STS 28 de abril 2014, sí sería válida la extinción por paulatina finalización de la contrata. Como declara la STSJ Cataluña 4 de julio 2014, la rescisión escalonada de los contratos de obra vinculados a una actividad que se va desarrollando gradualmente y que va concluyendo gradualmente es legítima en el marco del art.49.1.c ET.

Sin embargo, de conformidad con lo establecido en el art. 217 LEC, la carga de probar la finalización paulatina de la obra que justifica la extinción de ciertos contratos, corresponde a la empresa. En defecto de prueba, la extinción será calificada de improcedente.

Consiguientemente, resultará del todo recomendable que a la hora de determinar el objeto del contrato, se identifique de la manera más precisa posible la obra o servicio a realizar, evitando remisión genéricas a la contrata que determinarían que la vigencia del contrato de trabajo quedase vinculado exclusivamente al fin de aquella.

RECOMENDACIONES

En conclusión, a la vista de la jurisprudencia sentada por las tres sentencias comentadas, cabría recomendar:

■ Incorporar a la negociación colectiva fórmulas de extinción de contratos de obra, con determinados criterios, por reducción del volumen de las contrataciones adscritas. Estas extinciones de contratos de obra con las condiciones del art.49.1.c ET estarían avaladas por esta jurisprudencia.

■ Valorar de manera restrictiva la posibilidad de pactar en los contratos de obra condiciones resolutorias genéricas por reducción del volumen de contrataciones adscritas, al amparo del art. 49.1 b) ET. Estas extinciones de contratos de obra con las condiciones del art.49.1.c ET tendrían un alto riesgo de despidos improcedentes a la luz de esta jurisprudencia.

■ Incluir, sin embargo, una delimitación clara y precisa del objeto de contrato cuando la extinción obedezca a paulatina finalización de los distintos trabajos de la contrata. En tal caso, será jurídicamente correcto la extinción por llegada a término al amparo del art. 49.1 c) ET.

Así, en los casos que el servicio lo permita, es aconsejable articular contrataciones que van a ir ejecutándose de manera gradual y paulatina, por fases de obra y servicios, determinando en el contrato de obra correspondiente el momento de su finalización.

Esta rescisión de contratos de obra vinculadas a una actividad que se va cumpliendo gradualmente sería admitida en el marco del art.49.1.c ET sin necesidad de acudir a un despido objetivo o colectivo de los arts.52.c y 51 ET.

■ Valorar la extinción de los contratos de obra por reducción del volumen de la contrata adscrita a través de un despido objetivo o, en su caso, colectivo, de los arts.52.c y 51 ET cumpliendo los procedimientos legales previstos sobre la indemnización mínima de 20 días salario/año. Estos despidos serían probablemente procedentes si resultan bien articulados con los criterios de esta jurisprudencia.)

Contractualización de las condiciones al terminar la ultraactividad del convenio colectivo

Beatriz Rodríguez-Patiño

Abogada Abdón Pedrajas & Molero. brp@abdonpedrajas.com

SENTENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 22 DE DICIEMBRE DE 2014. PONENTE: EXMA SRA. D^a ROSA MARÍA VIROLÉS PIÑOL

Resumen: La cuestión a resolver se centra en determinar si las condiciones fijadas en un convenio colectivo estatutario continúan siendo de aplicación una vez expirado el plazo de un año de ultraactividad fijado en el art. 86.3 ET, cuando no se ha negociado un nuevo convenio ni existe otro de ámbito superior de aplicación. El TS confirma la sentencia dictada por el TSJ de las Islas Baleares en fecha 20 de diciembre de 2013, estableciendo que debe aplicarse la teoría *conservacionista* de las condiciones laborales, al determinar que esos derechos y obligaciones ya estaban contractualizados desde el inicio de la relación laboral.

Supuesto de hecho: La compañía denunció la vigencia del convenio de empresa. Habiendo finalizado el plazo de ultraactividad previsto en la DT4^a Ley 3/2012 desde la denuncia del convenio sin haber negociado uno nuevo y no existiendo convenio de ámbito superior, decidió acogerse a la tesis rupturista. En consecuencia, procedió a abonar la nómina de julio de 2013 calculada conforme a dos períodos, del 1 al 7 de julio con arreglo a las condiciones del convenio, y del 8 al 31 aplicando las condiciones establecidas en el ET (SMI). Antes de la reforma introducida en el art. 86.3 ET las condiciones pactadas en el convenio anterior se prolongaban en el tiempo hasta la publicación del nuevo convenio. Sin embargo, por medio de la Ley 3/2012 el legislador quiso poner fin a la ultraactividad permanente de los convenios colectivo, introduciendo un párrafo final del siguiente tenor literal: *“Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”*.

Comentario: El TS afirma que el convenio perdió su vigencia. Ahora bien, la cuestión se

centra en determinar cómo se deben regular a partir de la pérdida de vigencia, los derechos y obligaciones de las partes, cuando no hay convenio nuevo ni de ámbito superior aplicable, planteándose dos tesis para resolver el vacío legal; la *“Rupturista”* y la *“Conservacionista”*.

La primera propugna que los derechos y obligaciones pasarán a regirse por las normas estatales legales y reglamentarias, dejando sin eficacia las condiciones existentes en el convenio derogado. Descarta el TS tal tesis al entender que su aplicación produciría indeseables consecuencias para las partes. Por contra, acudiendo a las fuentes de la relación laboral (art. 3 ET), la tesis conservacionista aboga por el mantenimiento de las condiciones laborales argumentando que los derechos y obligaciones previstos en el convenio forman parte desde el inicio del contrato, dado que el mismo fijaba su remisión al convenio colectivo, ya sea de manera expresa o por la fórmula genérica de *“la relación laboral se regirá por el Convenio de aplicación”*. Si bien la Sala reconoce que esta solución puede dar lugar a problemas finalmente acoge la tesis conservacionista. Ello implica las siguientes consecuencias prácticas:

- a) Pérdida de vigencia del Convenio Colectivo denunciado.
- b) Las obligaciones y derechos de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad no desaparecen, quedando contractualizadas.
- c) Podrán, por lo tanto, modificarse por vía del art. 41 ET, procedimiento mucho más flexible que el art.82.3 ET (inaplicación del Convenio Colectivo).
- d) Las nuevas contrataciones, sin embargo, no se regirán por el convenio colectivo que perdió vigencia. Ello podría dar lugar a problemas de doble escala salarial o discriminatorios, que el TS no resuelve.

La Sentencia, no exenta de polémica, fue dictada por el Pleno de la Sala, conteniendo hasta 4 votos particulares.)

Criterios jurisprudenciales actuales en la indemnización de daños derivada de accidente de trabajo

Jesús Lahera Forteza,

Consultor Abdón Pedrajas & Molero y Prof. T. Dº Trabajo UCM.
jlf@abdonpedrajas.com.



SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO 23 JUNIO 2014 (REC.1257/2013)

La STS 23 de junio 2014 es muy importante en el análisis de la responsabilidad civil por accidente de trabajo y en el cálculo de estas indemnizaciones por un doble motivo. De un lado, realiza una excelente síntesis de los criterios jurisprudenciales fundamentales en la responsabilidad civil por accidentes de trabajo. De otro lado, soluciona un problema técnico concreto, con cambio de criterio jurisprudencial, en un aspecto concreto del cálculo de estas indemnizaciones derivadas de accidentes de trabajo. Así, consolida los fundamentos esenciales de la jurisprudencia vigente en la responsabilidad civil en accidentes de trabajo desde la referencia de sus sentencias más actuales (SSTS 17 de julio 2007, 30 de enero 2008, 23 de diciembre 2012, 30 de junio 2010, 18 de mayo 2011, 16 de enero 2012, 1 de febrero 2012, 6 de junio 2013, 15 de enero 2014, 24 de febrero 2014), a la vez que corrige su propia jurisprudencia en el cálculo de estas indemnizaciones. En síntesis:

a) La responsabilidad civil en accidentes de trabajo es por culpa empresarial, pero *“la exigencia culpabilista no lo es en sentido clásico... porque el empresario ha de acreditar haber agotado toda la diligencia exigible, más allá incluso de las exigencias reglamentarias”*. El art.96 LRJS recibe legalmente esta jurisprudencia al establecer una presunción de culpa empresarial en los accidentes de trabajo.

b) La competencia jurisdiccional de las demandas de responsabilidad civil en accidentes de trabajo es exclusivamente la del orden social. Ello abarca tanto *“la responsabilidad contractual por ilícito laboral... como cuando se yuxtapone a responsabilidad extracontractual donde la relación laboral es tan sólo antecedente causal del daño”*. Los arts.2.b y 2.c LJS confirman legalmente esta exclusividad jurisdiccional social en los accidentes de trabajo.

c) La indemnización civil debe reparar el *“daño corporal -lesiones físicas y psíquicas-, el daño moral-sufrimiento físico y espiritual-, el daño emergente -pérdida patrimonial directamente vinculada al hecho dañoso- y lucro cesante -pérdida de ingresos y de expectativas laborales-”*. Los arts.1101 y 1106 CC, en responsabilidad contractual, y 1902 CC, en responsabilidad extracontractual, obligan a esta *“reparación íntegra”* del daño causado.

d) El cálculo de las indemnizaciones civiles de accidentes de trabajo *“debe fijarse de manera estructurada”* teniendo como orientación el baremo de cuantías de los accidentes de tráfico que regula el RDL 8/2004. Este baremo *“tiene carácter orientativo y no han de seguirse necesariamente sus importes máximos”* dada la exigencia culpabilística -inexistente en riesgos circulatorios- y los principios de la acción preventiva empresarial.

e) Conforme a esta orientación, las prestaciones sociales de incapacidad temporal y/o permanente que haya recibido la víctima del accidente de trabajo del sistema de Seguridad Social, así como las mejoras voluntarias de convenio colectivo, ya han compensado el *“lucro*

cesante" y deben ser deducidas de la cuantía de esta partida indemnizatoria. La referencia es la tabla V del baremo de referencia en incapacidades temporales y la tabla IV en incapacidades permanentes. Si se "presentan capitalizadas las prestaciones sociales, con en su caso las mejoras, también ha de capitalizarse la pérdida de ingresos, teniendo en cuenta las futuras posibilidades reales por nuevo empleo". El lucro cesante, de existir, será la diferencia entre "ambas capitalizaciones".

f) Conforme a esta orientación, ahora, en un cambio de criterio, la sala IV del TS entiende que el factor corrector de la tabla IV, "incapacidad permanente para la ocupación habitual", exclusivamente atiende al "daño moral", por lo que la indemnización de este apartado se destina íntegramente a reparar este daño. Por tanto, ya no hay doble imputación de "lucro cesante/daño moral" de este factor corrector, que gira sobre una ocupación habitual que no es la prevista en la normativa de Seguridad Social, de tal modo que no cabe detraer de ello la prestación social de incapacidad permanente. Este factor del baremo

de referencia compensa exclusivamente el daño moral "que comporta el déficit para la actividad habitual, profesión remunerada, actividad deportiva, estudios..." y, por tanto, es independiente de la pensión de incapacidad permanente que se recibe en exclusiva compensación de su lucro cesante.

g) Conforme a esta orientación, "las indemnizaciones básicas por lesiones permanentes" de la tabla III del baremo de referencia incluye ya "el daño moral" y puede ser de utilidad para reparar estas partidas indemnizatorias, sin que quepa deducir de las mismas las prestaciones sociales.

h) El recargo de prestaciones que haya recibido la víctima del accidente de trabajo tiene "naturaleza sancionadora" y, por tanto, no se deduce del cálculo del lucro cesante ni de otra partida indemnizatoria.

i) La fijación del importe indemnizatorio es misión del juez social pero "es fiscalizable en vía de recurso" cuando "ha aplicado sus propios criterios de forma incorrecta, arbitraria, o desproporcionada".

BREVES

* **CONTRATACIONES EN ORIGEN.** Orden ESS/2505/2014, de 29 de diciembre, por la que se prorroga la vigencia de la Orden ESS/1/2012, de 5 de enero, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2012. *BOE 1 de enero 2015*)

* **EMPLEO - FORMACIÓN PROFESIONAL.** Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual y la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación

profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación. *BOE 25 de enero 2015*)

* **SEGURIDAD SOCIAL.** Orden ESS/86/2015, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015. *BOE 31 de enero 2015*)

* **SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO.-** Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. *BOE 5 de febrero 2015*)

Información elaborada por:

Abdón Pedrajas & Molero
ABOGADOS & ASESORES TRIBUTARIOS

www.abdonpedrajas.com