

Enero 2021

Alerta Informativa

STS 1137/2020, 29 de diciembre: Imposibilidad de vincular el contrato temporal de obra o servicio determinado a la existencia de una contrata o subcontrata de obras o servicios

Raúl García
Socio Responsable del Área Laboral EY

Isabel Merenciano
Socia Directora del Área Laboral EY
Comunidad Valenciana y Murcia

José María Goerlich
Labour of counsel

Introducción

La presente alerta contiene las principales novedades introducidas por la STS de 29 de diciembre de 2020 que modifica la doctrina jurisprudencial que permitía la formalización de un contrato de obra vinculado a la duración de una contrata.

Supuesto de hecho

Recientemente, el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado su sentencia 1137/2020, de 29 de diciembre, que aborda sobre nuevas bases un aspecto clave de la interpretación del art. 15.1.a) ET: la posibilidad de fundamentar la contratación temporal de obra o servicio determinado en la atención de las necesidades de personal que experimenta una empresa cuando asume la ejecución de una contrata o subcontrata de obras o servicios. Frente a la doctrina anterior, que la había admitido de forma reiterada, la sentencia establece una interpretación radicalmente diferente pues rechaza que el recurso a la contratación temporal esté justificado en estos casos.

Evolución histórica

Como recuerda el pronunciamiento, es esta una cuestión que fue discutida al principio de los años 90, hasta que la sentencia de 15 de enero de 1997 (rec. 3827/1995) clarificó que resultaba posible usar este contrato para atender las necesidades de personal derivadas de la asunción del encargo. Con posterioridad la interpretación se consolidó, si bien nunca ha estado exenta de crítica. Ello explica que, a lo largo de los años, la doctrina legal de la sala de lo social del TS haya ido introduciendo matices, el último de los cuales se relacionaba con la desnaturalización de la causa de temporalidad en los casos de “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” (STS 783/2018, de 19 de julio, dictada también por el Pleno y seguida por otras). De hecho, como indica la sentencia de 29 de diciembre de 2020, esta doctrina hubiera resultado aplicable al caso concreto resuelto, referido a una contratación que comenzó en el año 2000 y se prolongó hasta el 2015). Pero la Sala opta ahora por dar un paso más pues se plantea “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”.

Fundamentación jurídica

El resultado de esta revisión, alcanzado por unanimidad de la Sala general, es claro. La prestación que se

desarrolla para los terceros “es, precisamente, la actividad ordinaria, regular y básica de la empresa”; y, por tanto, no puede verse en ella “la autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa” requerida por el art. 15.1.a) ET. Es claro que existe el riesgo de la pérdida de los clientes; pero, de acuerdo con la nueva doctrina, la variabilidad de la demanda ha de afrontarse “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”.

Reflexiones finales

Aunque se trata de una sola sentencia frente a una larga serie de pronunciamientos diferentes, no cabe duda de que la forma en que se ha adoptado, por unanimidad en el pleno de la Sala, apunta a su estabilidad futura. Hay que pensar, pues, en la imposibilidad de celebrar válidamente nuevos contratos temporales de obra o servicio determinado para atender la contratación o subcontratación. Pero también en que los actualmente existentes podrán ser considerados indefinidos en caso de que se abra algún procedimiento administrativo o contencioso judicial sobre ellos. Mayores problemas planteará probablemente la determinación del ámbito de aplicación de la doctrina. El TS parece apuntar directamente a las empresas que se mueven en el sector servicios y, en concreto, a las multiservicios (cfr. fundamento quinto, apartado 4); más es claro que no son las únicas que han utilizado este tipo de contratación para atender los encargos de sus clientes. De ello queda huella en la negociación colectiva e incluso en la normativa legal (cfr. disp. adic. 3ª Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción).

¿Se aplicará la nueva doctrina a todos los sectores o cabe entender que existen excepciones? Iremos viéndolo.

Puede consultar las últimas [alertas fiscales y legales](#) en nuestro [Centro de Estudios EY](#).

Para cualquier información adicional con respecto a esta alerta, contacte con:

Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Oficina de Madrid

Raúl Luis García González

RaulLuis.garciagonzalez@es.ey.com

Eva Sainz Cortadi

Eva.sainzcortadi@es.ey.com

Gracia Rivas Hernández

Gracia.rivashernandez@es.ey.com

Miguel Prado Agudo

Miguel.prado.agudo@es.ey.com

Nicolás Chacón Rodríguez

Nicolas.chacongonzalez@es.ey.com

Alicia Diaz Marques

Alicia.diazmarques@es.ey.com

Carlos Puente Sanchidrian

Carlos.puente.sanchidrian@es.ey.com

Paula Heras Morón

Paula.HerasMoron@es.ey.com

Oficina de Barcelona

Ana Riera Fernández

Ana.rierafernandez@es.ey.com

Tamara Peyreto Cuellar

Tamara.peyretocuellar@es.ey.com

Oficina de Valencia

Isabel Merenciano Gil

Isabel.merenciano.gil@es.ey.com

Marina López Martí

Marina.Lopez.Martin@es.ey.com

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

Acerca de EY

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (*company limited by guarantee*) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en ey.com.

© 2021 Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Todos los derechos reservados.

ED None

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, se debe contactar con el asesor responsable.

ey.com/es

Twitter: [@EY_Spain](https://twitter.com/EY_Spain)

LinkedIn: [EY](https://www.linkedin.com/company/ey)

Facebook: [EY Spain Careers](https://www.facebook.com/EYSpainCareers)

Google+: [EY España](https://www.google.com/search?q=EY+España)

Flickr: [EY Spain](https://www.flickr.com/photos/ey-spain/)