**EL SUPREMO CAMBIA SU JURISPRUDENCIA LIMITANDO LOS CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORALES A LA DURACIÓN DE LAS CONTRATAS (Sentencia del TS de 29-12-2020)**

Los 11 magistrados que componen el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se han pronunciado por unanimidad en este caso que unifica la doctrina.

Ver Sentencia del TS de 29-12-2020

> [*http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c58363f2c4f87938/20210108*](http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c58363f2c4f87938/20210108)

Desde la reforma laboral contenida en la Ley 35/2010 de 17-9 que modificó la redacción del [**artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430#a15) los contratos de trabajo por obra y servicio determinados no pueden tener una duración superior a 3 años, ampliable 12 más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o por convenido colectivo sectorial.

El caso que ha hecho cambiar su jurisprudencia finalmente 180 grados a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo es el de un contrato de 15 años de antigüedad, suscrito en 2000 y renovado varias veces por dos contratas diferentes.

Por ello, en principio, era de aplicación la anterior redacción del mismo artículo del ET que sí lo permitía. La consecuencia podía haber sido dar por buena la sentencia del Juzgado de lo Social 2 (bis) de Puertollano, Ciudad Real, que estimó parcialmente la demanda del trabajador, y revocar la de la segunda instancia, la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (TSJCLM), que anuló la de la primera instancia, calificando el despido de improcedente.

Lo que el Pleno de la Sala de lo Social del Supremo tenía que dirimir era el recurso para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa, Masa de Puertollano, S.A., porque la sentencia del TSJCLM chocaba con una del TSJ de Madrid y otra del TSJ del País Vasco.

Llegados a este punto, el Pleno de la Sala considera –por unanimidad– que

*«no solo debe rechazarse que estemos ante una relación laboral de carácter temporal» 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».*

Y añade:

*«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».*

El Pleno de la Sala refiere las enormes tasas de temporalidad en España, que evidencia que «*la modalidad del contrato por obra o servicio determinado es el que alcanza un índice más elevado de utilización*».

No utiliza el sustantivo abuso, pero se desprende de la lectura del fallo.

La sentencia del TS de 28-12 dice

*«Los datos del Instituto Nacional de Estadística revelan que la media de personas asalariadas en los 4 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 de determinado se daba en el sector servicios».*

Por ello, afirma que hay que volver a la definición del contrato para obra o servicio del artículo 15.1 a) del ET vigente.

El fallo señala 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»*

Añade que:

*«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».*

Y concluye:

*«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».*

El Supremo cambia su jurisprudencia: No se pueden limitar los contratos de trabajo a la duración de las contratas de las empresas

La Sala de lo Social ha dado un giro de 180 grados a su jurisprudencia. Ya no es legal vincular los contratos a la duración de las contratas.

EL CASO

El trabajador demandó a la empresa Masa de Puertollano, S.A., por despido improcedente ocurrido el 14-8-2015, después de que Elcogas decidiera cerrar la Central Térmica que tenía en Puertollano, donde éste trabajaba en el servicio de mantenimiento mecánico, eléctrico instrumentación y control del ciclo combinado, fraccionamiento de aire, preparación de carbón, gasificación, desulfuración y auxiliares.

Desde el 1-3-2000 había venido concatenando contratos por duración determinada y hasta fin de obra primero con la empresa Babcock Montajes, S.A., que ostentaba la contrata de mantenimiento de la citada Central Térmica y después, a partir de 2006 con Masa de Puertollano, S.A., que sucedió a la anterior en el mantenimiento de la citada central.

El Juzgado de lo Social 2 (bis) de Ciudad Real rechazó que la relación laboral hubiera sido de carácter indefinido y consideró que la extinción del contrato se debía a su finalización, si bien reconoció el derecho del trabajador a percibir la indemnización fijada en el Convenio de siderometalurgia de la provincia de Ciudad Real, que ascendió a 20.1959,45 euros.

La Sala de lo Social del TSJCLM, en apelación, revocó con su sentencia, el 17-10-2017, la de primera instancia, reconociendo que la fijeza del trabajador, y declaró que el despido equivalía a un despido improcedente. Por ello, condenó a Masa de Puertollano, S.A., a readmitir al trabajador en las mismas condiciones de trabajo, abonándole los salarios de tramitación, con imposición de costas y pérdida de depósitos, o que le indemnizara con 71.729 euros.

El Tribunal Supremo concluye

*«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 del TSJ de Castilla-La Mancha de 17-10-2017] el que se ajusta a Derecho».*

FUENTE: [*https://confilegal.com/20201231-el-supremo-publica-la-sentencia-que-cambia-su-jurisprudencia-limitando-los-contratos-de-trabajo-temporales-a-la-duracion-de-las-contratas/*](https://confilegal.com/20201231-el-supremo-publica-la-sentencia-que-cambia-su-jurisprudencia-limitando-los-contratos-de-trabajo-temporales-a-la-duracion-de-las-contratas/)

========================================================================

*FALLO DE LA SENTENCIA DEL TSJ DE CASTILLA-LA MANCHA DE 17-10-2017*

"Estimando el recurso interpuesto por D. Augusto y desestimando el interpuesto por Masa Puertollano, SA revocamos la sentencia de instancia y declaramos que el cese operado el 31-8-2015 equivale a un despido improcedente 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.".