

LABORAL • Opinión

¿El principio del fin del contrato por obra o servicio?

CLARA MAÑOSO ARAOZ & RUEDA 19 FEB. 2021 - 11:24

La precariedad laboral es muy significativa en nuestro país. España es el país europeo con mayor índice de contratación temporal.

Uno de cada cuatro contratos que se celebran son temporales y, entre ellos, un 40-45% son por obra o servicio. Estas cifras abruman y más "en los tiempos que corren". De ahí que nuestro Alto Tribunal no quiera seguir quedándose impasible ante el uso desmedido que determinadas empresas hacen de aquel tipo de contrato, y más si esa obra o servicio, que constituye su objeto, no presenta "autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad de la empresa".

Así lo recoge expresamente en la sentencia que la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, reunida en Pleno, publicó el pasado 29 de diciembre de 2020 (sentencia número 1137/2020), en la que rectifica la doctrina que, durante más de 20 años, había venido manteniendo en torno a la licitud de la contratación temporal cuando la actividad de la empresa radica en la prestación de servicios para terceros.

Ahora bien, las críticas (jurídicas) a esa sentencia no se han hecho esperar. El supuesto de hecho enjuiciado (trabajador cuya relación se extingue tras más de 15 años en la compañía) hace referencia a un (único) contrato de duración determinada suscrito con anterioridad a la limitación introducida por el Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, que acotó a tres años (y en determinados supuestos, a cuatro) la duración de los contratos de obra o servicio. Por ello, muchos nos preguntamos si este cambio de doctrina sería igualmente aplicable a un contrato temporal que se rigiera por la normativa actual, pues estando al supuesto de hecho tratado por la referida sentencia, resulta razonable pensar que, tras 15 años, la obra o servicio "ocasional" objeto de ese contrato temporal se haya tornado en habitual.

Sea como fuera, lo cierto es que el fallo del Tribunal Supremo, no deja indiferente a nadie. Sirve de apoyo no sólo a la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, sino también al legislador en la lucha contra la precariedad laboral. Este año, el Gobierno se había propuesto abordar una serie de reformas laborales, entre ellas, la simplificación de los contratos y la modernización de la regulación de la contratación y la subcontratación entre empresas, con el objetivo -en este último supuesto- de garantizar la igualdad de condiciones entre trabajadores subcontratados y los de la empresa principal.

La generalización de los contratos indefinidos, dificultando la suscripción de contratos temporales, pretendida por el Gobierno, no es un tema baladí. Las consecuencias prácticas de esta generalización o simplificación de contratos no se traducen únicamente en el incremento del coste indemnizatorio del trabajador, pasando de 12 a 20 días (para el supuesto de que la extinción objetiva fuera procedente) o a 33 (si la misma no lo fuera), sino que van más allá.

En efecto, hasta el momento, cuando a una empresa de servicios se le comunica la finalización de la contrata, ésta resuelve los contratos sin mayor complicación; pues, la duración de la mayoría de esos contratos se haya vinculada a la de la obra o servicio. Sin embargo, si el Gobierno introduce las medidas previstas, ante la finalización de esa misma contrata, la empresa vendría obligada (dependiendo del número de trabajadores afectados en el conjunto de su plantilla) a tramitar un expediente de regulación de empleo por causas productivas, lo que supondría un incremento del coste asociado a las extinciones; esto es, llevanza de un periodo de consultas con la representación legal, ofrecimiento a los trabajadores afectados de una indemnización de al menos 20 días, con tope de 12 mensualidades, suscripción de un posible plan de recolocación, eventual aportación económica al Tesoro público y probable suscripción de convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social para los afectados mayores de 61 años.

Por su parte, la citada "modernización" de la regulación de la contratación y subcontratación, puede originar igualmente otro incremento significativo de costes; y ello, porque suele ser habitual que a los trabajadores del subcontratista, no sólo se les suele poner a la firma un contrato temporal, sino que, además, su relación se regula por un convenio colectivo más perjudicial que aquel por el que se rigen las relaciones de trabajo de la plantilla del empresario principal; y, si a ello se le suma que en determinadas ocasiones la plantilla de una y otra empresa ha de convivir, la precariedad laboral se agrava aún más. Sobre esta cuestión, ya se pronunció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, a mediados del 2019, al extender los efectos del convenio colectivo de la principal a los empleados de la subcontrata.

Con todo ello, veremos en qué se traduce la reforma laboral anunciada por este Gobierno. Pero lo que está claro es que los órganos judiciales le están allanando el terreno.