

LA PRESIDENTA DE SALA DE LO SOCIAL DEL SUPREMO: «Las necesidades permanentes de las empresas no pueden cubrirse con contratos temporales»

La sentencia del Pleno de Sala de lo Social del Supremo ha dejado en evidencia el uso abusivo de la duración de los contratos por obra y servicio en régimen de subcontratación. Y es que el contrato de obra y servicio es una forma habitual de contratación por parte de las empresas. La subcontratación se ha generalizado en muchos sectores de la actividad económica, eso es un hecho evidente, pero no se pueden hacer contratos temporales ante necesidades permanentes”, recalca María Luisa Segoviano , la presidenta de dicha Sala

“No se puede justificar una duración de un contrato de obra y servicio con una duración de quince años. La contratación debería ser por algo razonable y limitado en el tiempo pero eso no sucede en este caso”, señala Segoviano .

REFORMAR EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Para María Luisa Segoviano el Estatuto de los Trabajadores, del que se ha cumplido cuarenta años ha sufrido muchas reformas, *“se ha parcheado mucho y ahora es asimétrico y descoordinado. Quizás sea el momento de abordar un cambio más profundo. Hay que darse cuenta de cómo ha evolucionado nuestra sociedad y las relaciones laborales que también han cambiado de forma notable. Es por ello necesario una modificación profunda de dicha normativa del derecho del trabajo”.*

Afirma que *“hay nuevas realidades como el trabajo 'onlin'e, el teletrabajo y la irrupción de la tecnología que en los años ochenta era algo anecdótico. Ahora todas estas realidades deberían ser abordadas por el legislador para hacer un texto coherente y coordinado que estuviera de acuerdo con la nueva realidad social y económica actual”.*

En la sentencia se indica que una empresa no puede apoyar la esencia de una actividad *“en una plantilla sujeta al régimen de indeterminación de las relaciones laborales. Es decir, no puede esta empresa empleadora del trabajador tenerle con un contrato de este tipo que se prorroga en el tiempo”,* aclara esta jurista. En el texto de la sentencia se hace alusión a datos estadísticos del Ministerio de Trabajo y al abuso de la temporalidad en nuestro país, los de obra y servicio son una parte importante de los contratos temporales. En dicha sentencia se indica que los datos del INE revelan que la media de personas asalariadas en los cuatro 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.

A juicio de Segoviano *“un contrato de obra y servicio debe ser siempre determinado y con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y que el trabajador haga la misma labor en dicho periodo de tiempo, como rasgos que lo definen”,* subraya.

La presidenta de la Sala de lo Social es consciente de que, con esta sentencia, el Tribunal Supremo abre la puerta a que el Gobierno realice una reforma en una doble dirección, por un lado en la esencia propia de los contratos de obra y servicio y, por otra, sobre el propio régimen de las subcontratas. Realizar un cambio en el régimen de subcontratación, supondría modificar el artículo 42 del ET. En la subcontratación participan dos empresas, la empresa principal y la empleadora del trabajador. La principal realiza una contrata con la empleadora del trabajador. Esta contrata es lícita y no está prohibido. *“Sin embargo, lo que hay que garantizar son los derechos de los trabajadores”,* aclara Segoviano y la empleadora no puede, para atender a la contrata que ha hecho con su empresa principal, *“hacer un contrato por obra o servicio temporal y alargarlo en el tiempo de forma injustificada”,* avisa.

Al final, las empleadoras tendrán que contar con trabajadores indefinidos o trabajadores fijos discontinuos, si en unos periodos hay actividad o en otros no, pues se trata de *“buscar soluciones que se adapten a las necesidades de la empresa principal pero no menoscaben los derechos de los trabajadores de la empleadora”.*

A juicio de la presidenta de la Sala Social del Supremo *“las ventajas de regular cualquier asunto de forma clara es que “genera más seguridad jurídica”. “No se trata de esperar una sentencia que establezca este tipo de parámetros. Con una regulación clara siempre dará más seguridad jurídica, sería lo deseable”,* indica esta jurista.

ENLACE A LA SENTENCIA

[SENTENCIA-TS-SALA-SOCIAL-CONTRATAS.pdf \(conflegal.com\)](https://www.conflegal.com/documentos/SENTENCIA-TS-SALA-SOCIAL-CONTRATAS.pdf)