



Roj: **STS 1048/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:1048**

Id Cendoj: **28079140012019100164**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **05/03/2019**

Nº de Recurso: **1128/2017**

Nº de Resolución: **161/2019**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1128/2017

Ponente: Excm. Sra. D.^a Maria Lourdes Arastey Sahun

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 161/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastian Moralo Gallego

D.^a. Concepcion Rosario Ureste Garcia

En Madrid, a 5 de marzo de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Sitel Ibérica Teleservices, S.A.U., representada y asistida por la letrada D.^a. Elisa Navas Sánchez, contra la sentencia dictada el 15 de diciembre de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla), en recurso de suplicación nº 237/2016, interpuesto contra la sentencia de fecha 18 de mayo de 2015, dictada por el refuerzo bis del Juzgado de lo Social nº 3 de los de Sevilla, en autos núm. 197/2014, seguidos a instancia de D.^a. Eva contra la ahora recurrente y Endesa S.A..

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Maria Lourdes Arastey Sahun.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 18 de mayo de 2015 el refuerzo bis del Juzgado de lo Social nº 3 de los de Sevilla dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- Eva, mayor de edad, con DNI NUM000, ha venido prestando servicios para la empresa Sitel Ibérica Teleservices SA en virtud de los siguientes contratos:

Contrato de trabajo temporal a tiempo completo para obra o servicio determinado de 1-3-00, siendo el objeto del mismo: el tiempo que dure la campaña de atención telefónica según el número de expediente NUM001 del cliente Endesa. Su categoría profesional era la de gestora y su salario diario por todos los conceptos de 20'69 €. Su relación laboral estaba sujeta al Convenio Colectivo Estatal del Sector del Contact Center.



SEGUNDO.- El 10-12-13 la actora recibió comunicación mediante burofax informándole del cese de su contrato de trabajo por fin de la campaña del cliente Endesa con efectos 31- 12-13.

No consta acreditado que la actora con anterioridad a diciembre de 2013 ostentase la calidad de representante legal de los trabajadores.

TERCERO.- Sitel Ibérica Teleservices SA suscribió un contrato marco de prestación de servicios con el cliente Grupo Endesa, el 15-12-1998, con una duración prevista de cinco años. Dicho contrato fue prorrogado en 2004 y 2009 con vencimiento de esta última prórroga el 31-12-13.

Sitel Ibérica Teleservices SA es una entidad constituida por escritura pública de 26-2-86 bajo la denominación de Teleaction SA, que al fusionarse el 22-12-98 con Sitel Hispánica cambió su denominación social por la actual de Sitel Ibérica Teleservices SA, siendo su actividad principal el márketing telefónico y la realización de servicios de call center.

El 15-11-13 Endesa comunicó a Sitel la resolución del contrato suscrito entre las partes con efectos 31-12-13.

CUARTO.- El 8-1-14 se presentó papeleta de conciliación, celebrándose el acto el día 31-1-14 sin avenencia."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Desestimar íntegramente la demanda que en materia de despido ha interpuesto Eva contra Sitel Ibérica Teleservices SA, Endesa SA, y absolver a las demandadas de todos los pedimentos ejercitados en su contra."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D^a. Eva ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla), la cual dictó sentencia en fecha 15 de diciembre de 2016, en la que, estimando el motivo planteado a tal fin, se realiza una revisión del relato fáctico en el sentido de consignar las siguientes adiciones:

"El G.E. (Grupo Endesa) tendrá derecho a exigir al contratista el cambio de cualquier persona de su equipo cuando impida o dificulte a juicio del G.E. (Grupo Endesa) la ejecución del trabajo. En este caso el contratista deberá de separarlo del servicio y sustituirlo de inmediato".

"El contratista se obliga a mantener informado al G.E. en todo momento acerca de la ejecución del contrato y de cuantas incidencias surjan durante el desarrollo del mismo, facilitándole cuantos informes y datos le sean requeridos, debiendo elaborar como regla general un Informe Semanal de Actividad. Asimismo mantendrá reuniones periódicas de seguimiento en los diferentes niveles de supervisión del cumplimiento del contrato. Dichas reuniones se celebrarán con la frecuencia que el G.E. determine."

"El contratista (Sitel) deberá negociar con el Jefe del CAT (Centro de atención telefónica) del G.E. (Grupo Endesa) anualmente el Plan de Vacaciones de sus equipos".

"El G.E. (Grupo Endesa) determinará la idoneidad de los locales y equipamientos dedicados la actividad objeto de este contrato, obligándose el contratista (Sitel) a realizar cuantas modificaciones y mejoras le sean indicadas".

"El contratista reservará un espacio debidamente acondicionado e independiente para el personal del G.E. (Grupo Endesa), cuyas dimensiones, número de puestos y equipamiento permitirán desarrollar las funciones de supervisión y control de la actividad que el G.E. le encomiende, debiendo de reservar un mínimo de cinco puestos para el personal de Endesa en las instalaciones de Sitel".

Dicha sentencia consta del siguiente fallo:

"Con estimación del recurso de suplicación interpuesto por la demandante D^a Eva, contra la sentencia dictada en los autos nº 197/14 por el Juzgado de lo Social número tres de los de Sevilla, en virtud de demanda formulada por la citada actora, contra Sitel Ibérica Teleservices, S.A. y Endesa, S.A., debemos revocar y revocamos la sentencia recurrida a la par que estimando la demandada (sic) promovida por D^a Otilia, debemos declarar improcedente el despido de que ha sido objeto, condenado a la solo (sic) empresa Sitel Ibérica Teleservices, S.A. y no a Endesa SA a quien se absuelve, a que en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, opte entre la readmisión de la trabajadora o el abono de una indemnización de 12.538,14 €, y en caso de que se opte por la readmisión, la empresa deberá abonar también a la trabajadora los salarios de tramitación que equivalen a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de esta sentencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación. Si el empresario procede a la readmisión, la trabajadora habrá de reintegrar la indemnización, si hubiere percibido alguna, y en caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se decucirá de ésta el importe de la indemnización, que se hubiere percibido."



TERCERO.- Por la representación de Sitel Ibérica Teleservices S.A.U. se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), la recurrente propone como sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla) de 19 de octubre de 2016, (rollo 2775/2015).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 2 de marzo de 2018 se admitió a trámite el presente recurso y se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Evacuado el indicado traslado sin que se formulara impugnación, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

QUINTO.- Instruida la Excma. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 5 de marzo de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La empresa demandada se alza en casación para unificación de doctrina frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla) que declara que el cese de la actora, producido con efectos de 31 de diciembre de 2013, constituye un despido improcedente.

Recordemos que la actora comenzó a prestar servicios para la demandada en marzo de 2000 en virtud de un contrato para obra o servicios vinculado a la campaña de atención telefónica de la empresa cliente (ENDESA), que había concertado mercantilmente con la demandada el desarrollo de esa actividad en diciembre de 1998, produciéndose suscripciones posteriores del concierto inicial en mayo de 2004 y en agosto de 2009 (así consta en el Hecho Probado tercero).

La Sala de suplicación recuerda que el supuesto enjuiciado es idéntico a los resueltos por ese mismo órgano judicial en su sentencia de 10 diciembre 2015, 31 marzo 2016 y 13 junio 2016. Ponemos de relieve que la primera de ellas devino firme en virtud del ATS/4ª de 21 diciembre 2016 (rcud. 1007/2016), que inadmitió el recurso de casación para unificación de doctrina de la empresa por falta de contradicción con la sentencia aportada como referencial en ese caso (la STS/4ª de 18 junio 2008, rcud. 1669/2007).

Se sostiene en la sentencia recurrida que las partes litigantes han estado vinculadas por un único contrato, pese a las vicisitudes o modificaciones que ha venido experimentando la contrata. Para la Sala de suplicación el hecho de que la empresa no diera por finalizado el contrato de trabajo, cada vez que se entendía satisfecho el objeto de los pactos mercantiles suscritos con la principal, y mantuviera a la trabajadora en la prestación de servicios ha de llevar a declarar la naturaleza indeterminada de la relación laboral.

2. El recurso de la empresa aporta, como sentencia de contraste, la dictada por la misma Sala de Sevilla el 19 octubre 2016 (rollo 2775/2015).

En ella se resuelve la demanda de despido de una trabajadora de la misma empresa, contratada para obra o servicio determinado exactamente un día antes que la aquí demandante, vinculándose igualmente el contrato temporal a la misma contrata, y a quien la empresa comunicó la extinción de la relación laboral con efectos de la misma fecha (31 de diciembre de 2013). También en aquel caso, el Juzgado de instancia había desestimado la demanda de la trabajadora y ésta recurrió en suplicación invocando literalmente los mismos preceptos que los que se señalan en el recurso de suplicación en este procedimiento.

Pese a ello, la sentencia referencial sostiene que, dado que la trabajadora no acredita haber prestado servicios distintos de aquéllos para los que fue contratada, que ha existido una misma contrata y que la modalidad contractual de obra o servicio es la más adecuada para la cobertura de las contratas de la empresa, no existía motivo para declarar fraudulenta la temporalidad y era procedente la extinción del contrato de trabajo al finalizar la contrata.

3. No hay duda de que concurre la esencial contradicción que exige el art. 219.1 LRJS, pues estamos ante una situación fáctica idéntica, frente a la que las trabajadoras plantean las mismas pretensiones en base a la misma fundamentación; y, no obstante, las sentencias comparadas alcanzan resultados diametralmente opuestos.

SEGUNDO.- 1. Sostiene la empresa recurrente que la sentencia impugnada infringe la doctrina sentada en la STS/4ª de 18 junio 2008 (rcud. 1669/2007), así como los arts. 15 y 49.1 c) del Estatuto de los trabajadores (ET). Defiende así el recurso la posibilidad de mantener la temporalidad del vínculo durante todo el tiempo



que dure la contrata. De este modo se suscita el mismo debate ya abordado en nuestras STS/4ª/Pleno de 19 julio 2018 (rcud. 823/2017, 824/2017 , 972/2017 y 1037/2017).

2. Como allí pusimos de relieve, es necesario calificar -desde la perspectiva de la duración- la naturaleza de la relación laboral que, acogida a la modalidad de duración determinada para obra o servicio, se ha mantenido viva durante más de catorce años, para lo cual debemos valorar si la atribución a la trabajadora de las funciones necesarias para desarrollar la actividad contratada con una tercera empresa puede servir para justificar la temporalidad del vínculo.

Recordemos que el RDL 10/2010, de 16 de junio, de Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, luego convalidado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de reforma laboral, dio nueva redacción al art. 15.1 a) ET , incorporando el texto siguiente: "Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa".

Aquel RDL contenía una disposición transitoria (Disp.Trans. 1ª) -reiterada en la Disp. Trans. 1ª de la Ley 35/2010- que estableció: "Los contratos por obra o servicio determinados concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

Lo previsto en la redacción dada por este Real Decreto-ley al artículo 15. 1 a) del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos por obra o servicio determinados suscritos a partir de la fecha de entrada en vigor de aquél".

Ahora bien, dado que aquí nos hallamos ante la suscripción de un único contrato que se había celebrado con anterioridad a la modificación legal, resulta de aplicación lo dispuesto con anterioridad a la misma. El texto del art. 15.1 a) del ET aplicable en el momento de la celebración del contrato disponía que podría celebrarse contrato de duración determinada: "Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza".

3. Reiteramos el recordatorio de que la doctrina de esta Sala IV sobre la delimitación del concepto de duración determinada ha sostenido, con carácter general, que, para que un contrato sea verdaderamente temporal, no basta con la expresión en el texto del mismo de tal carácter temporal y la duración concreta que se le asigna, sino que tiene que cumplir inexorablemente todos los requisitos y exigencias que la Ley impone y más en concreto, tratándose del contrato para obra o servicio determinado, la doctrina unificada señala que son, de necesaria concurrencia simultánea: a) que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa; b) que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta; c) que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto; y d) que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas (por todas, STS/4ª de 27 abril 2018 -rcud. 3926/2015 -).

4. Además, como resulta de las STS/4ª de 20 julio y 14 noviembre 2017 (rcud. 3442/2015 y 2954/2015 , respectivamente), la STS/4ª/Pleno de 4 octubre 2017 (rcud. 176/2016) y las STS/4ª de 20 febrero y 17 abril 2018 (rcud. 4193/2015 y 11/2016 , respectivamente), esta Sala ha venido aceptando la licitud de la vinculación del contrato para obra o servicio a la duración de las contrata. Por tanto, hemos admitido la celebración de contrato para obra o servicio cuyo objeto sea la realización de actividad contratada con un tercero por tiempo determinado, extendiéndose su duración por el tiempo que abarca la contrata, aunque su celebración no esté expresamente prevista en el convenio colectivo, pero siempre que no medie fraude interpositorio. Destacábamos que, aunque en tales casos es claro que no existe un trabajo dirigido a la ejecución de una obra entendida como elaboración de una cosa determinada dentro de un proceso con principio y fin, existe, no obstante, una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa y objetivamente definida, y ésa resulta una limitación conocida por las partes en el momento de contratar y que opera, por tanto, como un límite temporal previsible en la medida en que el servicio se presta por encargo de un tercero y mientras se mantenga éste.

Y hemos precisado que el contrato para obra o servicio puede apoyarse en causa válida mientras subsista la necesidad temporal de empleados, porque la empleadora siga siendo adjudicataria de la contrata o concesión que motivó el contrato temporal, la vigencia de éste continua, al no haber vencido el plazo pactado para su



duración, porque por disposición legal debe coincidir con la de las necesidades que satisface (STS/4ª de 20 marzo 2015 -rcud. 699/2014 -).

Y, finalmente, respecto de las modificaciones en una misma contrata -como pudiera suceder en el caso presente- hemos señalado que, mientras el mismo contratista es titular de la contrata, sea por prórroga o por nueva adjudicación, no puede entenderse que haya llegado a su término la relación laboral (STS/4ª/Pleno de 17 junio 2008 -rcud. 4426/2006 - y 23 septiembre 2008 -rcud. 2126/2007 -). Este criterio es coincidente con lo que establece el art. 14 del Convenio colectivo del sector, aplicable al caso, cuyo último párrafo dispone que "se entenderá que la campaña o servicio no ha finalizado, si se producen sucesivas renovaciones sin interrupciones del contrato mercantil con la misma empresa de Contact Center que dé origen a la campaña o servicio".

5. Ahora bien, si es cierto que la causa de temporalidad puede pervivir pese a esa modificación, prórroga o nueva adjudicación de la contrata a la misma empresa, ello no excluye la exigibilidad y el mantenimiento de todos los elementos básicos que naturalizan este tipo de contrato de duración determinada. Eso implica que, en todo caso, deban concurrir esas notas definitorias de la modalidad contractual que antes hemos expuesto.

Y en este punto, conviene reflexionar sobre los supuestos en que, como el que aquí se nos somete a enjuiciamiento, la autonomía e identidad de la contrata, justificativa de la contratación, se desdibuja al convertirse en una actividad que, por sus características de reiteración a través de sucesivas ampliaciones renegociaciones, evidencia que la empresa necesariamente ha incorporado ya a su habitual quehacer, pese a lo cual ha mantenido el mismo contrato de obra o servicio. Dicho de otro modo, cabe preguntarse si un contrato válidamente celebrado como temporal por estar vinculado a la contrata puede entenderse transformado en una relación laboral de carácter indefinido cuando la expectativa de finalización del mismo se torna excepcionalmente remota dado el 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. Se excede y supera así la particular situación de la mera prórroga de la contrata, desnaturalizando la contratación temporal y pervirtiendo su objeto y finalidad.

Esto nos lleva a sostener una vez más que es la doctrina recurrida la que ofrece una solución ajustada a Derecho, pues en supuestos como el presente no puede bastar con alegar que la relación laboral, mantenida ininterrumpidamente y sin alteración alguna a lo largo de casi 13 años, estaba ligada a las vicisitudes mutantes de la contrata y, a la vez, pretender que es ésa una circunstancia de delimitación temporal del vínculo.

SEGUNDO.- 1. Procede, por consiguiente, desestimar el recurso de casación unificadora de la empresa.

2. Con arreglo a lo dispuesto en el art. 235.1 LRJS , no procede en este caso la imposición de costas por no haber sido impugnado el recurso.

3. No obstante, en virtud del art. 228.3 LRJS , se impone la pérdida del depósito dado para recurrir y la atribución de la consignación al destino legalmente prescrito.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por Sitel Ibérica Teleservices SAU contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla) de fecha 15 de diciembre de 2016 (rollo 237/2016) recaída en el recurso de suplicación formulado por Dª. Eva contra la sentencia del refuerzo bis del Juzgado de lo Social nº 3 de los de Sevilla de fecha 18 de mayo de 2015 (autos nº 197/2014), seguidos a instancia de dicha parte contra la ahora recurrente y Endesa SA. Sin costas. Se condena a la parte recurrente a la pérdida del depósito dado para recurrir y a que se dé el destino legal a la consignación efectuada.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.