



Roj: **STS 406/2021 - ECLI:ES:TS:2021:406**

Id Cendoj: **28079140012021100126**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **02/02/2021**

Nº de Recurso: **3379/2018**

Nº de Resolución: **133/2021**

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

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 1753/2018,**  
**STS 406/2021**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3379/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

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

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

##### **Sala de lo Social**

##### **Sentencia núm. 133/2021**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D<sup>a</sup>. Rosa María Virolés Piñol

D. Sebastián Moralo Gallego

D<sup>a</sup>. María Luz García Paredes

D. Ricardo Bodas Martín

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 2 de febrero de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Borja Arbosa Izquierdo, en nombre y representación de la empresa Ombuds Compañía de Seguridad, S.A., contra la sentencia dictada el 15 de mayo de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 877/2018, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Bilbao, de fecha 26 de enero de 2018, recaída en autos núm. 508/2017, seguidos a instancia de D.<sup>a</sup> Nicolasa contra Ombuds Compañía de Seguridad, S.A. y el Fondo de Garantía Salarial, sobre despido.

Ha sido parte recurrida D.<sup>a</sup> Nicolasa, representada y defendida por la letrada D.<sup>a</sup> Begoña García Gómez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 26 de enero de 2018 el Juzgado de lo Social nº 1 de Bilbao dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

" **1º.-** La demandante Dña. Nicolasa ha venido prestando servicios para la empresa OMBUDS COMPAÑÍA DE SEGURIDAD SA, con una antigüedad reconocida de 08/08/2001, categoría profesional de Operador CR



alarmas, percibiendo un salario bruto mensual de 1.247,35 euros, con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Se adjuntan las nóminas de la actora desde enero de 2016 a marzo de 2017, y se dan por reproducidas.

**2º.-** La demandante y la empresa SEGURIBER COMPAÑÍA DE SERVICIOS INTEGRALES S.L. suscribieron con fecha 08/08/2001 un contrato de trabajo de duración determinada a tiempo completo de obra o servicio determinado. Se adjunta dicho contrato como Doc. nº 2 del ramo de prueba de la parte actora. En la cláusula sexta del mismo se indicaba: " El contrato de duración determinada a tiempo completo se realizará para SERVICIO DE CONTROLADOR EN LAS INSTALACIONES DEL CENTRO DE COORDINACIÓN DEL MINISTERIO DE INTERIOR (COMISARIA DE LA POLICÍA NACIONAL) EN C) GORDONIZ, 8 BILBAO (VIZCAYA), teniendo dicha obra autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa".

**3º.-** En fecha 1 de Enero de 2003 la demandante suscribió con EULEN SA un contrato de trabajo de duración determinada para obra o servicio determinado consistente en auxiliar de servicios CES -Ministerio de Interior. Como cláusula adicional se respetó la antigüedad de 08/08/01 (Doc. nº 2 del ramo de prueba de la parte actora). Este contrato lo fue subrogación de la prestación de servicios con la anterior SEGURIBER (Doc. nº 4 del ramo de prueba de la parte actora).

**4º.-** Con fecha de efectos 01/12/2010 se produjo la subrogación en la prestación de servicios de la actora por parte OMBUDS CIA. DE SEGURIDAD. La demandante recibió la siguiente comunicación por parte de EULEN: "Bilbao, a 25/11/10 Muy Sra. nuestra: Nos ha sido comunicado que el Contrato de Teleoperadoras del Servicio de Acompañamiento del Ministerio del Interior que veníamos realizando finalizará el 30/11/10. La nueva adjudicataria del servicio es OMBUDS CIA. SEGURIDAD, Ribera de Axpe, nº 50, de Bilbao, Tfno: NUM000, quién procederá a subrogarse a partir del día 01/12/10 conforme a lo dispuesto en el art. 44 del ET a cuyos efectos ya ha sido informada. Atentamente," (Doc. nº 5 del ramo de prueba de la parte actora).

**5º.-** En fecha 15/03/2017 la empresa demandada notificó a la demandante comunicación de finalización del contrato de trabajo suscrito con la misma en los siguientes términos: "Muy Sr. Nuestro: Por medio del presente escrito, le comunicamos que el día 3 de Abril de 2017 finaliza el contrato de trabajo suscrito con usted, por lo que en dicha fecha causará baja en la empresa. Sin otro particular, rogándole firme la copia del presente escrito como acuse de recibo, le saludamos atentamente. En Erandio, a 15 de Marzo de 2017". (Doc. nº 6 del ramo de prueba de la parte actora).

**6º.-** En fecha 8 de Marzo de 2017 Ombuds recibió la siguiente comunicación de la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior: "Como continuación al correo de fecha 27 de febrero de 2017 donde se disponía la finalización de los servicios de protección de personas en el País Vasco y Navarra, se comunica que el Centro de Seguimiento de Escoltas deberá permanecer activo una vez finalicen estos los servicios, al objeto de atender posibles incidencias, coordinar los cambios de escoltas de seguridad privada a FFCCSE y proceder a la recopilación, tratamiento y salvado de los datos generados desde el inicio de los servicios. Según esto se considera adecuado que dicho Centro mantenga su actividad hasta las 24:00 horas del día 03 de abril de 2017." (Doc. nº 2 del ramo de prueba de la empresa demandada).

**7º.-** Tras el abandono de las armas por parte de la Organización terrorista ETA, los servicios de escolta acordados con el Gobierno Vasco y Ministerio del Interior fueron disminuyendo, por lo que con fecha 3/11/2016 se inicia período de consultas para la negociación del Despido Colectivo instado por la empresa afectante a 109 trabajadores, todos ellos pertenecientes al colectivo de escoltas adscritos a la actividad contratada por el Ministerio del Interior y el Gobierno Vasco en el País Vasco y Navarra. En fecha 16/01/2017 se alcanza un acuerdo registrado ante el PRECO en el sentido de retirar el expediente de regulación de empleo de carácter extintivo presentado por la empresa y llegar a un acuerdo de reconversión del sector de escoltas. (Doc. nº 3 del ramo de prueba de la empresa demandada).

**8º.-** La demandante no ostenta ni ha ostentado cargo de representación legal ni sindical.

**9º.-** Se ha celebrado el preceptivo acto de conciliación con fecha 25/05/2017, con el resultado de sin avenencia".

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: "Que ESTIMANDO la demanda formulada por Dña. Nicolasa frente a OMBUDS COMPAÑÍA DE SEGURIDAD SA, debo declarar y declaro la improcedencia de la decisión empresarial de extinción de la relación laboral con efectos al 03/04/2017 acordada, y en su consecuencia debo condenar y condeno a OMBUDS COMPAÑÍA DE SEGURIDAD SA, a que, en el plazo de cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, opte entre la readmisión de la trabajadora, o el abono de una indemnización de 26.522,42 euros, y, en caso de optar por la readmisión, a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, 03/04/2017, hasta la notificación de esta Sentencia a razón de 41,01 euros/ día,



o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha Sentencia y se probase por el empresario lo percibido para su descuento".

**SEGUNDO.-** La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la empresa demandada ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la cual dictó sentencia en fecha 15 de mayo de 2018, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Se desestima el recurso de suplicación interpuesto por OMBUDS COMPAÑIA DE SEGURIDAD S.A. frente a la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Bilbao dictada el 26-01-18, en los autos nº 508/17, seguidos por D.ª Nicolasa contra la citada recurrente y FOGASA. Se confirma la sentencia. Se imponen a la mercantil OMBUDS Compañía de Seguridad SA las costas generadas en su recurso de suplicación, incluidos los honorarios del Letrado de la parte demandante impugnante del recurso que se fijan en 500 euros, con pérdida de los depósitos y consignaciones para recurrir a los que se dará el destino legal una vez sea firme la sentencia".

**TERCERO.-** Por la mercantil demandada se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Málaga, de 12 de julio de 2017 -rec. 931/2017-. Considera el recurrente que la sentencia impugnada conculca lo previsto en la D. T. Primera del Estatuto de los Trabajadores 2015 en relación con el art. 49.1 c) y 15.1 a) del mismo texto legal y con los arts. 2.2 b) y 8.1 a) del RD 2720/1998.

**CUARTO.-** Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días. Evacuado el traslado de impugnación y alegaciones, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar que el recurso debe ser declarado improcedente.

**QUINTO.-** Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 2 de febrero de 2021, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.-** La cuestión a resolver es la de determinar si constituye despido improcedente, o válida resolución de un contrato de trabajo de carácter temporal, la extinción, en el año 2017, de la relación laboral de una trabajadora que viene prestando servicios para una empresa de seguridad desde el año 2001, al amparo de un contrato temporal para obra o servicio determinado, cuyo objeto era la prestación de servicios de escolta de personas en el País Vasco y Navarra.

El asunto es similar al del rcud. 4031/2018, relativo a otra trabajadora de la empresa cuya relación laboral se sustenta igualmente en un contrato para obra o servicios determinado, en el que se plantea análoga cuestión jurídica y se invoca la misma sentencia de contraste, lo que nos lleva a aplicar en este caso idéntica solución.

**2.-** Al igual que en ese otro asunto, la sentencia del juzgado estima la demanda y califica como despido improcedente la extinción de la relación laboral.

Decisión que es confirmada en la sentencia de la Sala Social del TSJ del País Vasco de 15 de mayo de 2018, rec. 877/2018, frente a la que se formula el recurso de casación unificadora.

Razona a tal efecto, que la extensa y especialmente larga duración del contrato por obra o servicio determinado, superior a 16 años, ha transformado la relación laboral en indefinida, y entiende, que con la entrada en vigor del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ha perdido vigencia la disposición transitoria primera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

De lo que deduce, que a partir de esa fecha rige el límite de tres años -con un máximo de cuatro si lo dispone el convenio colectivo-, para la duración de los contratos por obra o servicio determinado que contempla el art. 15. a) ET, tras quedar sin efecto aquella disposición transitoria primera de la Ley 35/2010, que preservaba la aplicación de la normativa anterior a los contratos de obra o servicio ya concertados a su entrada en vigor, para los que no rige aquel límite temporal en su duración.

**3.-** El recurso de la empresa denuncia infracción de la D.T. 1ª ET en relación con el art. 49.1.c) y 15.1.a) ET y con los arts. 2.2.b) y 8.1.a) RD 2720/1998, para sostener que el RDL 2/2015, no ha modificado la solución dispuesta por el legislador para los contratos de obra o servicio concertados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 35/2010, a los que les seguiría siendo aplicable el régimen jurídico precedente, que no contemplaba ninguna clase de límite temporal a su duración.

Invoca de contraste la sentencia de la Sala Social del TSJ de Andalucía/Málaga de 12 de julio de 2017, rec. 931/2017.



4.- El Ministerio Fiscal en su informe, y la recurrida en la impugnación, interesan la desestimación del recurso. Entienden que la excesiva duración del contrato ha transformado la relación laboral en indefinida, conforme a la doctrina jurisprudencial sobre la materia.

**SEGUNDO. 1.-** Debemos resolver en primer lugar si entre la sentencia recurrida y la referencial hay contradicción en los términos exigidos por el art. 219.1º LRJS, que, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos que sea necesario unificar.

2.- En el caso de la sentencia referencial la empleadora había formalizado un contrato con una tercera empresa cliente, en virtud del cual la primera le prestaba a la segunda el servicio de limpieza, mantenimiento y traslado de vehículos de su flota de alquiler.

Con este objeto, aquella sociedad y el trabajador suscribieron un contrato de obra o servicio determinado el 8 de febrero de 2010. El cliente comunicó a la arrendataria la resolución del contrato, con efectos del 31 de enero de 2016. Y ésta, a su vez, extinguió por tal motivo el contrato de trabajo de su empleado en esa misma fecha, decisión contra la que presentó demanda de despido.

La sentencia estudia si es de aplicación el plazo de tres años dado que el contrato de trabajo se firmó en fecha 8 de febrero de 2010, es decir, con anterioridad a la publicación de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE de 18 de septiembre de 2010) y a su norma precursora (el RDL 10/2010, de 16 de junio).

La Sala, estima el recurso, argumentando que la disposición transitoria primera del ET es clara en cuanto a cuál es el régimen jurídico aplicable a los contratos: el vigente al tiempo de la celebración de los mismos, no el de la fecha del despido, que es el que la sentencia de instancia toma como determinante de la aplicación de la norma. Por todo ello, cuando en febrero de 2010, la empresa y el trabajador celebraron el contrato de obra, cuya extinción ha sido objeto del proceso de despido, la duración del contrato no estaba limitada temporalmente de manera expresa, rigiendo, por tanto, como causa de finalización, la de la terminación de la obra o servicio que justificó el contrato.

3.- Concorre la contradicción entre sentencias legalmente exigida, puesto que ante identidad de supuestos, las soluciones alcanzadas, en relación con la misma problemática son diferentes.

En ambos casos se suscriben contratos por obra o servicio determinado con anterioridad al RDL 10/2010 y Ley 35/2010. Dichos contratos se extinguen por finalización de la obra o servicio con posterioridad a la vigencia del Real Decreto Legislativo 2/2015, mediante el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, por lo que en ambos casos se ha superado el plazo de 3 años establecido en el art 15.1 ET.

Ahora bien, la sentencia de contraste sostiene que hay que estar a la norma vigente al momento de la celebración del contrato, tal y como establece DT primera del ET/2015.

Sin embargo, la sentencia recurrida considera que la disposición transitoria de la Ley 37/2010 debe entenderse derogada por la disposición derogatoria única, apartado 4, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre que aprueba el texto refundido del ET, quedando por ello sometidos los contratos anteriores al límite temporal de los 3 años. En consecuencia, a partir del 13 de noviembre de 2015, resulta aplicable a todos los contratos de obra, independientemente de la fecha de su celebración, el art.15.1 a) ET.

Estamos de esta forma ante doctrinas contradictorias que debemos unificar.

**TERCERO. 1.-** La resolución del asunto exige partir de una consideración que es evidente.

Como bien dice la sentencia recurrida, es verdad que la disposición derogatoria única, apartado 4, del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del ET, dispone la expresa derogación de la disposición transitoria primera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en la que se decía: "Los contratos por obra o servicio determinados concertados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron. Lo previsto en la redacción dada por esta Ley al art. 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 aquélla".

Pero no puede olvidarse que ese mismo RDL 2/2015, establece seguidamente, en su disposición transitoria primera: "Continuarán siendo de aplicación a los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley las normas específicas aplicables a cada una de las modalidades contractuales que estuvieran vigentes en el momento en que dichos contratos se concertaron, salvo que otra cosa se hubiera establecido legalmente".

Esta disposición transitoria viene a sustituir en realidad el contenido de aquella transitoria primera de la Ley 35/2010, en la medida en que hace extensible a cualquier modalidad contractual la previsión de mantener



vigente el régimen legal aplicable los contratos concertados antes de su entrada en vigor, entre los que, obviamente, han de entenderse comprendidos los contratos de obra o servicio determinado a los que se refería aquella derogada disposición transitoria primera de la Ley 35/2010.

Lo que viene a suponer, en la práctica, el mantenimiento del mismo régimen de derecho transitorio establecido en aquella Ley 35/2010 para esta específica modalidad contractual, en tanto que el RDL 2/2015 ordena que sigan rigiéndose por la normativa que estuviere vigente en el momento en el que se celebraron.

**2.-** Así ha tenido ocasión de establecerlo esta Sala IV en las numerosas sentencias dictadas sobre la materia, en las que hemos concluido que los contratos para obra o servicio determinado concertados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 35/2010, no tienen limitado su plazo máximo de duración al de tres años - o cuatro mediante convenio- que rige a partir de esa fecha conforme a la nueva redacción que ha dado esa misma Ley al art. 15.a) ET, ( SSTS 19/7/ 2018, rcud. 823/2017; 26/3/2019, rcud. 2432/2017; 16/1/2020, rcud. 2122/2018; 22/5/2020, rcud. 4055/2017, entre otras), sino que continúan rigiéndose por la normativa legal vigente en el momento en el que se celebraron, que no contemplaba una restricción temporal de tal naturaleza.

**3.-** Pero eso no supone que los contratos para obra o servicio determinado que se celebraron con anterioridad a la entrada en vigor del RD Ley 10/2010 y posterior Ley 35/2010, queden exentos del cumplimiento de los demás presupuestos que bajo la normativa anterior condicionaban su validez y adecuación a derecho, esencialmente, el de la concurrencia de la causa de temporalidad legalmente exigible, es decir, que su objeto sea 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.

Y esta última consideración es la que obliga a desestimar el recurso y confirmar en sus términos la sentencia recurrida, que acertadamente concluye, en este particular, que en el caso de autos el contrato para obra o servicio determinado se ha prolongado durante más de dieciséis años, y esa excesiva y anómala duración determina que deba considerarse contrario a derecho, aplicando de esta forma una solución coincidente con la doctrina de esta Sala IV al respecto, que recordamos en la STS 14/5/2020, rcud. 1396/2017, citando, entre otras muchas, las de 16/1/2020, rcud. 2122/2018; 5/3/2019, rcud. 1128/2017; 11/10/2018, rcud. 1295/2017; Pleno 19/7/2018 ( cuatro) rcuds. 823/2017; 824/2017; 972/2017; 1037/2017.

**4.-** Partimos en todas ellas del principio básico sobre el que descansa la contratación temporal en nuestro ordenamiento jurídico, que no es otro que el de considerar 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-).

Seguidamente recordamos el carácter excepcional que debía atribuirse a nuestra anterior doctrina, que venía en admitir la validez de los contratos temporales por obra o servicio cuya duración se vincula a la adscripción del trabajador a la contrata que hubiere formalizado la empresa con un determinado cliente, y en cuya aplicación se sustenta el recurso.

Como así decimos en aquellas sentencias: "La doctrina que viene manteniendo esta Sala desde 1997 constituye una excepción a la regla general conforme a la cual la autonomía y sustantividad que legitima la contratación temporal de personas para acometer una necesidad empresarial de mano de obra debe valorarse atendiendo a los trabajos realizados en sí mismos. No es casualidad que surja, precisamente, al hilo de encargos para realizar tareas en el sector de la construcción.

Eso debiera impedir que, al amparo de esa consolidada doctrina, se considere posible que aparezcan indefinidamente como temporales quienes están adscritos a una empresa que trabaja para otra principal a virtud de un negocio jurídico renovado de forma sucesiva. Se trata de un resultado opuesto a la naturaleza de un contrato de trabajo legalmente colocado entre los que poseen "duración determinada".

Y a raíz de la modificación del régimen jurídico tras la entrada en vigor del RDL 10/2010, precisamos que: "los límites legales para evitar esa perpetuación de temporalidad (el tope de tres años para los contratos de obra o servicio, la regla del artículo 15.5 sobre transformación de los contratos temporales válidos) resulten inaplicables, por razones cronológicas, al presente caso no significa que ahí concluya el examen de validez.



Porque al tiempo que legitima el recurso a contratos para obra o servicio por existir una "contrata" entre empresas, nuestra doctrina sigue recalcando que ello no exime de cumplir con los presupuestos generales de esta modalidad contractual."

Tras lo que señalamos: "No es lógico, razonable, ni acorde con la excepcionalidad que en el diseño legal posee la contratación temporal que un contrato para obra o servicio pueda soportar novaciones subjetivas (de la empresa cliente) o cambios en los términos en que se lleva a cabo la colaboración entre las empresas. Colisiona con la finalidad de las sucesivas reformas legales (tope de tres años, conversión en fijo por la vía del art. 15.5 ET) que un contrato opuesto a cuanto en ellas se establece pueda seguir aferrado al régimen jurídico antiguo pese a haber ido introduciendo esas diversas novaciones.

Una cosa es la mera prórroga de la contrata y otra la sucesiva renegociación de sus términos, desde el temporal hasta el funcional. Ello, por tanto, con independencia de que la trabajadora siempre haya desempeñado las mismas funciones, porque lo que legitima su inicial (y válida temporalidad) no es la duración determinada de sus concretas tareas sino, como reiteradamente venimos exponiendo, la acotada duración de la colaboración entre las empresas.

Y finalmente concluimos: "Conviene reflexionar sobre los supuestos en que, como el 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 el extenso periodo de tiempo, la empresa necesariamente ha incorporado ya a su habitual quehacer. Dicho de otro modo, cabe preguntarse si un contrato válidamente celebrado como temporal por estar vinculado a la contrata mantiene esa naturaleza cuando, ante la prologada duración de la colaboración empresarial, la expectativa de finalización del mismo se torna excepcionalmente remota.

Nuestra doctrina, como hemos expuesto, admite el recurso a estas contrataciones por entender que concurre "una limitación conocida por las partes en el momento de contratar y que opera, por tanto, como un límite temporal previsible". Esas notas se desdibujan en extremo en el caso ahora resuelto y hacen que la contratación para obra o servicio se haya desnaturalizado".

**5.-** La aplicación de estos mismos criterios nos lleva a desestimar el recurso y ratificar en este extremo la sentencia recurrida, en atención a la extensa duración del contrato de obra o servicio, que en el presente supuesto se ha mantenido durante más de dieciséis años.

**CUARTO. 1.-** A ese mismo resultado conduciría en todo caso la aplicación del criterio sentado en la más reciente STS 29/12/2020, rcud. 240/2018, en la que modificamos la doctrina precedente sobre esta materia, para concluir que la celebración de una contrata con otra empresa que actúe como cliente, no puede ser calificada como obra o servicio determinado a los efectos de justificar la duración temporal del contrato de trabajo, cuando las tareas subcontratadas carecen de cualquier autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad habitual de la empresa.

Como en ella decimos "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. Quienes ofrecen servicios a terceros desarrollan su actividad esencial a través de la contratación con éstos y, por tanto, resulta ilógico sostener que el grueso de aquella actividad tiene el carácter excepcional al que el contrato para obra o servicio busca atender. 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. Nada de ello puede afirmarse cuando toda la actividad empresarial consiste, precisamente, en desarrollar servicios para terceros. Éstos, como tales, estarán sujetos a una determinada duración en atención al nexo contractual entablado con la empresa cliente, pero tal delimitación temporal en su ejecución no puede permear la duración de la relación laboral de la plantilla de la empresa si no se atienden a las notas estrictas del art 15.1 a) ET".

**2.-** En el caso de autos no constan elementos de juicio que nos permitan analizar si las tareas consistentes en prestar el servicio de protección de personas (escortas), puedan ser consideradas como una actividad con autonomía y sustantividad propia dentro de la ordinaria y habitual de una empresa de seguridad como la recurrente, hasta el punto de que permita contratar temporalmente a los trabajadores destinados a ese servicio bajo la modalidad del contrato de obra o servicio.

A la empresa le corresponde la carga de probar este extremo, y de acreditar la concurrencia de los elementos jurídicos y de hecho que pudieren justificar el recurso a esa clase de contrato temporal, en función de las peculiaridades de tales tareas dentro de las que constituyen el objeto habitual y ordinario de su actividad empresarial.



3.- Pero con independencia de cualquier otra consideración al respecto, la dilatada y especialmente extensa duración de la relación laboral desnaturaliza en todo caso el contrato temporal para obra o servicio determinado, en los términos que hemos señalado en el anterior fundamento de derecho, desapareciendo con ello cualquier justificación a la limitación temporal de su duración, una vez que esas tareas pasaron a transformarse en una actividad habitual de la empresa a través de su mantenimiento y desarrollo durante un periodo de tiempo tan prolongado.

**QUINTO.** Conforme a lo razonado, y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, debemos desestimar el recurso y confirmar en sus términos la sentencia de instancia, en cuanto niega la validez del contrato de obra o servicio en el que se sustenta la relación laboral, y califica su extinción como despido improcedente, alcanzado de esta forma un resultado final acorde con la doctrina jurisprudencial que hemos desgranado. Con imposición a la empresa de las costas del recurso en cuantía de 1.500 euros, y con pérdida del depósito constituido.

## 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 la unificación de doctrina interpuesto por Ombuds Compañía de Seguridad, S.A., contra la sentencia dictada el 15 de mayo de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 877/2018, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Bilbao, de fecha 26 de enero de 2018, recaída en autos núm. 508/2017, seguidos a instancia de D.<sup>a</sup> Nicolasa contra Ombuds Compañía de Seguridad, S.A. y el Fondo de Garantía Salarial, y declarar su firmeza. Con imposición de las costas del recurso a la recurrente en cuantía de 1.500 euros, y la pérdida del depósito constituido para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.