

Opinión

## Subcontratación de actividades productivas y estabilidad en el empleo: el replanteamiento del modelo

«Nunca digas nunca jamás»

(título de un film de Irvin. Kershner, 1983)

El año 2020, tan agitado como pródigo en cambios de impacto en la configuración del marco regulador de nuestras relaciones laborales, se ha cerrado con una decisión jurisprudencial impensable poco tiempo antes: la rectificación, por unanimidad del pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, de su tradicional doctrina en torno a la licitud de la celebración de contratos de trabajo de duración determinada, en la modalidad prevista por el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, para la atención de las tareas propias de una contrata concertada por el empleador con una empresa cliente. Este pronunciamiento, expedido el pasado 29 diciembre, es de una trascendencia muy superior a cualquier otro realizado por nuestra máxima instancia judicial en los últimos años, incluido el que determinó el pasado 29 de septiembre el carácter laboral de la prestación de quienes llevan a cabo tareas de reparto al servicio de plataformas digitales. Y no es para menos. A través de él se ha producido el abandono, radical y sin paliativos, luego de más de dos décadas de constante aplicación, de la tesis de acuerdo con la cual en casos como los descritos existe «una necesidad temporalmente limitada para la empresa y objetivamente definida» que «opera como un límite temporal previsible» susceptible de ser proyectado sobre la duración del contrato de trabajo, legitimando la celebración de contratos temporales para obra o servicio determinado. Frente a este enfoque de la cuestión, cuyo punto de arranque se encuentra en la Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de enero de 1997, este optará ahora por afirmar que «resulta difícil seguir manteniendo que este tipo de actividades justifique el recurso a la contratación temporal», de forma que una empresa pueda apoyar «la esencia de su actividad» en una plantilla sujeta a fórmulas de contratación como las apuntadas.

¿Cuáles son los motivos que explican tan relevante y drástico viraje jurisprudencial, representativo de un auténtico giro copernicano en el tratamiento de la cuestión, y qué razones de orden jurídico lo sustentan?

El Supremo no deja espacio alguno para la especulación respecto de lo primero. Lo que motiva su decisión, en un caso para cuya solución hubiera bastado con aplicar los matices introducidos a su tesis original por decisiones posteriores, es la conciencia en torno al profundo impacto negativo que la aplicación de esta última estaba teniendo sobre nuestro mercado de trabajo. Un impacto negativo marcado, en sus propias palabras, por unas «enormes tasas de temporalidad», dentro de las cuales «la modalidad del contrato para obra o servicio determinado», particularmente en el sector servicios, es la que alcanza el «índice más elevado de utilización». En concreto, según datos del INE que cita la sentencia, un total de 1.653.900 de los 4.376.900 contratos de duración determinada celebrados en España en 2019, de los que el 46% correspondieron al referido sector. No puede descartarse, con todo, que a lo anterior se sume la constatación, en el día a día de su *praxis* jurisprudencial, de los manifiestos excesos a los que era capaz de dar lugar la aplicación de dicha doctrina, especialmente a través de la existencia de contratos para obra o servicio determinado de duraciones inusitadamente largas, como ocurre precisamente con el sometido a su consideración en el caso, que se extendió, con base en sucesivas prórrogas y novaciones de la contrata, a lo largo de más de quince años, sin que le fuese aplicable el plazo máximo de tres años ampliables a cuatro establecido para estos contratos con posterioridad a su celebración.

De hecho, la comprobación de sus destructivos efectos sobre el principio de estabilidad en el empleo condujo, ya con anterioridad, al Tribunal Supremo a imponer límites a la aplicación indiscriminada de su doctrina. Expresión de ello es un primer bloque de pronunciamientos, todos relacionados con la determinación de los efectos que, sobre la vigencia de los contratos para obra o servicio determinado celebrados por el tiempo de duración de una contrata, pueden tener ciertas vicisitudes de esta última distintas de su conclusión por realización de su objeto o fin del plazo convenido. La secuencia se inicia con la STS de 14 de junio de 2007, que negó que el cese anticipado de la contrata, tanto por acuerdo entre el comitente y el contratista como por decisión de este último, justifique la extinción de los contratos de trabajo celebrados a su amparo. Continúa con las SSTS de 10 y 12 de junio de 2008, que ofrecen la misma respuesta negativa a la válida extinción de dichos contratos cuando se haya producido una reducción del volumen de trabajo requerido para la atención de la contrata por decisión del comitente. Y se cierra con la STS de 17 de junio de 2008, que declara que la prórroga de la contrata o su adjudicación al mismo contratista no justifican esa extinción. Esta orientación restrictiva será retomada una década después a través de dos pronunciamientos recientes, ambos de especial significación. El primero de ellos está representado por la STS de 19 de julio de 2018, por medio de la cual el Tribunal Supremo declaró que la prolongación de los contratos para obra o servicio determinado por períodos particularmente prolongados, conseguida mediante el encadenamiento de sucesivas novaciones modificativas de la contrata original, daba lugar a una desnaturalización de los mismos que conducía a su conversión en contratos por tiempo indefinido. A esta decisión se suma la STS de 10 de diciembre de 2020, que optó por considerar la subrogación del nuevo adjudicatario de una contrata en la posición de empleador del que lo precedió como equivalente a la celebración de un nuevo contrato para obra o servicio determinado a los efectos de la aplicación de la regla del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, que prevé la adquisición de la condición de fijos de aquellos trabajadores que hayan estado contratados por un período de más de veinticuatro meses dentro de un período de treinta meses mediante dos o más contratos temporales.

La presencia de estas dos últimas sentencias hizo pensar a más de uno que el Tribunal Supremo había retomado su anterior orientación restrictiva o incluso iniciado un cambio de rumbo en cuanto a la consideración de la subcontratación de actividades productivas como causa válida de temporalidad. Pocos podían presagiar, no obstante, un desenlace como el que terminaría produciéndose el pasado 29 de diciembre. Máxime cuando el supuesto de hecho sometido a su consideración era uno que podía ser solventado sin dificultades y en sentido favorable al reconocimiento de la existencia de una situación fraudulenta aplicando su doctrina relativa al carácter abusivo de los contratos para obra o servicio de larga duración fruto de sucesivas

novaciones de una misma contrata, introducida por su sentencia de 19 de julio de 2018. A despecho de esta posibilidad, que nadie podría haber reprochado, la Sala decide no detenerse aquí y opta por dar un sonoro golpe sobre la mesa, con el fin de dejar zanjados con carácter general los problemas planteados por su doctrina precedente. Con este propósito, luego de pasar revista a su jurisprudencia precedente sobre la materia, señala que «llegados a este punto, no solo debe rechazarse que estemos ante una relación laboral de carácter temporal en base a la desnaturalización de la causa que la justifica, 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» mediante la celebración de contratos de naturaleza mercantil con estos.

Decidido lo anterior, la Sala se inclina por enfrentar el análisis de la cuestión desde un punto de partida diametralmente opuesto al elegido en su día por su sentencia de 17 enero de 1997. Como es sabido, esta optó por prescindir de la tipicidad del contrato temporal para obra o servicio determinado prevista por el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, al extremo de llegar a señalar que la duración limitada de la contrata se encontraba en la base de una necesidad temporal de personal capaz de habilitar su celebración, pese a que «no existe» en estos casos «un trabajo dirigido a la ejecución de una obra» o «un servicio determinado». Frente a ello, los magistrados postulan ahora la conveniencia de «volver a la definición del contrato para obra o servicio» contenida en el antes referido precepto, «que pone el acento en la autonomía y sustantividad» de la obra o servicio «dentro de la actividad de la empresa».

A partir de aquí la línea de razonamiento seguida por la sentencia resulta en buena medida previsible. En «actividades como las descritas», caracterizadas por la prestación de servicios para diversos clientes, «no es posible continuar aceptando —se afirma con contundencia— ni la autonomía ni la sustantividad» de la obra o el servicio para cuya ejecución es contratado el trabajador, ya que en tales casos «el objeto de la contrata es, precisamente, la actividad ordinaria, regular y básica de la empresa». En consecuencia, dado que estas empresas «desarrollan su actividad esencial a través de la contratación» con terceros de esos servicios, «resulta ilógico sostener que el grueso de aquella actividad tiene el carácter excepcional al que el contrato para obra o servicio busca atender». De este modo los magistrados se inclinan por rechazar la tesis, frecuentemente defendida incluso por quienes sostuvimos un punto de vista crítico con la doctrina precedente, de acuerdo con la cual el carácter temporal de los encargos se encuentra en el origen de una necesidad temporal de personal al menos desde la perspectiva del contratista, aunque no lo fuera desde la perspectiva del proceso productivo de la empresa principal. Frente a esta opción hermenéutica, la sentencia opta por considerar la actividad global y permanente de la empresa contratista, con independencia de los distintos contratos que pueda haber celebrado en cada momento, como el elemento que debe ser tenido en cuenta a los efectos de valorar la concurrencia de los requisitos de autonomía y sustantividad exigidos por la norma. Esto supone, como se apunta a continuación, que «la duración determinada» de los contratos de trabajo solo podrá encontrarse «justificada por la particularidad de la obra o servicio, en la medida en que esta 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». «La mayor o menor duración del encargo del cliente no puede seguir vinculándose —como consecuencia de todo ello— a la nota de temporalidad de este tipo de contrato de trabajo».

Lo apuntado implica que no es la existencia en sí misma de un encargo de un tercero con una fecha prevista para su terminación lo que justifica la celebración de un contrato como los indicados, sino su carácter excepcional respecto del volumen «ordinario o habitual» de las actividades de la empresa contratista. Las distintas contratas que se comprometan a atender estas empresas no deben ser tenidas en cuenta, así pues, de forma aislada o independiente, «sustancializándolas», como se hacía con anterioridad, sino dentro del marco de la actividad global de las

mismas y su normal dimensión.

Este es, sin lugar a dudas, un criterio del mayor valor hermenéutico, no solo en relación con las contrataciones, sino respecto de la aplicación del tipo contractual a toda clase de situaciones y actividades. A través de él se ponen en valor los requisitos de autonomía y sustantividad previstos por la norma estatutaria mediante la exigencia de su valoración en relación con el desarrollo del entero ciclo productivo de la empresa y su volumen o alcance usual. Lo resuelto sienta las bases para un uso más estricto y causal del contrato temporal para obra o servicio determinado en todo tipo de actividades, en la medida en que corta de raíz cualquier pretensión de «sustancialización» de los encargos o pedidos que puedan recibir las empresas como elemento justificador sin más de la temporalidad. Lo dice la propia sentencia: «la delimitación temporal de los encargos —de la misma forma que la existencia de pedidos concretos— no puede permear la duración de la relación laboral de la plantilla de la empresa si no se atienden a las notas estrictas del artículo 15.1.a) ET».

Este argumento fundamental, impecable desde el punto de vista de su coherencia con el fundamento del principio de estabilidad en el empleo, se ve complementado en la sentencia por otros dos que conviene reseñar, aunque de forma más breve.

El primero se vincula con falta de adecuación del criterio precedente al Derecho de la Unión Europea. La contratación temporal «automatizada en atención al mero mecanismo del tipo de actividad» es capaz de conducir —se indica a continuación— a «situaciones de puesta en peligro» de los objetivos de «mejora de la calidad del trabajo de duración determinada, garantizando el respeto del principio de no discriminación» y de «evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones de trabajo de duración determinada» establecidos por la Directiva 1990/70/CE, relativa a la aplicación en Acuerdo Marco Europeo sobre el Trabajo de Duración Determinada. El elemento crítico viene determinado aquí por la constatación de los excesos a los que puede dar lugar la aplicación de dicho criterio, no ya desde la perspectiva de la duración excesiva de los contratos temporales, sino de su consideración como la forma normal de vinculación de los trabajadores a las empresas que se dedican a esas actividades. En estos casos —apuntan los magistrados— desaparece «el marco ordinario de condiciones de trabajo», que debería configurarse a partir de la normal presencia de contratos por tiempo indefinido de acuerdo con la Directiva, dándose lugar a «un marco laboral *ad hoc*» basado «en plantillas eminentemente temporales», que tiene pocos visos de poder ser parangonado, como quiere la misma, con el que corresponde a «un trabajador indefinido comparable». El resultado al que conduce la aplicación de la doctrina que ahora se abandona —la posibilidad, plenamente documentada entre nosotros, de que existan empresas en las que la presencia de contratos por tiempo indefinido «se torna anecdótica y normalmente limitada a mínimos reductos de dirección y gestión»— es pues también uno vedado por la normativa comunitaria.

Al anterior se suma un tercer argumento, resultado de la contemplación de la cuestión desde la perspectiva del proceso productivo global en el que se encuadra la actividad que es objeto de la contrata. Ha de tenerse en cuenta que la apreciación aislada de cada encargo en relación con la sola actividad de la empresa contratista impide también distinguir las situaciones en que el mismo responde a necesidades extraordinarias de la empresa principal o comitente de aquellos en los que, como sucede en el caso examinado, «la actividad objeto de la contrata» forma parte de «la actividad ordinaria y estructural» de esa empresa. En estos casos —advertirá la sentencia— la evidencia de la falta de ajuste del criterio abandonado «se torna más palmaria», toda vez que su aplicación permite que «una actividad que nunca podría haber sido objeto de contrato temporal por carecer de autonomía y sustantividad propia» se convierta «en adecuada a tal fin cuando dicha actividad se subcontrata», de forma tal que termina siendo «la voluntad empresarial de encargar una parte de la actividad ordinaria a una empresa contratista, lo que acaba posibilitando que esta pueda recurrir a la contratación temporal». La subcontratación se convierte entonces, como ha

venido ocurriendo con absoluta frecuencia, en un fácil expediente para transformar los que para la empresa principal deberían ser puestos de trabajo permanentes, que debería cubrir a través de contratos por tiempo indefinido, en puestos temporales, susceptibles de ser atendidos a través de contratos para obra o servicio determinado, de fácil extinción y costes previsiblemente más reducidos. Una decisión unilateral de evidente carácter no causal, como es la de la empresa principal de externalizar una actividad o fase de su proceso productivo, termina por convertirse así en el elemento determinante de la temporalidad del contrato de trabajo. Este es, por supuesto, un resultado contrario a los más elementales principios que rigen la contratación temporal dentro de nuestro ordenamiento jurídico. Y cuyos destructivos efectos sobre nuestro sistema de relaciones laborales, medidos en términos de precariedad y degradación de las condiciones laborales, son de sobra conocidos.

Las consecuencias de este cambio de rumbo jurisprudencial no afectan solo a las futuras incorporaciones de trabajadores para la atención de este tipo de actividades, que deberán canalizarse a través de contratos por tiempo indefinido, salvo cuando sea posible entender que las labores objeto de la contrata exceden del volumen ordinario y habitual de actividades de la empresa contratista y pueda atribuírseles carácter temporal. De igual o mayor relieve son sus efectos respecto de los trabajadores que actualmente prestan servicios para empresas contratistas al amparo de contratos temporales para obra o servicio determinado, toda vez que la aplicación del nuevo criterio jurisprudencial determina que esos contratos deban ser considerados celebrados por tiempo indefinido desde su inicio, al no encontrarnos aquí ante una modificación normativa, no susceptible de ser aplicada retroactivamente, sino frente a una decisión jurisprudencial, que define cuál debe ser la interpretación correcta de la norma en toda clase de situaciones. Como se encargó de recordar el propio Tribunal en su sentencia de 19 de julio de 2018: la sentencia que introduce un cambio jurisprudencial «hace decir a la norma lo que la norma desde un principio decía, sin que pueda entenderse que la jurisprudencia contradictoria anterior haya alterado esa norma, o pueda imponerse como Derecho consuetudinario frente a lo que la norma correctamente entendida dice». La única excepción vendrá dada por las hipótesis en las que resulte posible acreditar el carácter excepcional y temporal de las actividades atendidas por la contrata a la que se vincula la labor del trabajador.

Esto no supone que los contratos por tiempo indefinido de los referidos trabajadores sean inmunes a las vicisitudes que pueda experimentar la actividad de la empresa para la que prestan servicios. Y en particular a la extinción o reducción del volumen de la contrata a cuya atención pueden encontrarse adscritos. Antes bien, como apunta la propia sentencia, «la sala es consciente de que determinadas actividades empresariales —y en particular las aquí consideradas— «están sujetas a flujos variables de demanda», en este caso asociados a la celebración y finalización de los encargos. Lo que sucede es que, por las razones apuntadas, esta «variabilidad de las necesidades de la demanda y las decisiones sobre la dimensión de la plantilla» no pueden ser afrontadas, como venía ocurriendo, mediante una política de reclutamiento de personal contraria a los principios que rigen la contratación de trabajadores dentro de nuestro ordenamiento jurídico, sino «a través de otros mecanismos que el legislador ha diseñado a tal efecto y que están al alcance de todos los empleadores». ¿Cuáles son esos mecanismos? Aunque no con toda la claridad que hubiera sido deseable, la sentencia introduce una gradación de posibilidades entre las fórmulas de flexibilidad interna, dentro de las cuales alude a la delimitación y adaptación del tiempo de trabajo y de las condiciones laborales, y las de flexibilidad externa, entre las que menciona expresamente «la posibilidad de acudir a las extinciones por causas objetivas derivadas de la pérdida de la contrata», admitida con anterioridad en estos casos por su jurisprudencia.

Como consecuencia de ello, ni el fin de la contrata ni la reducción de su volumen pueden ser considerados, automáticamente y en todos los casos, como causas válidas para la extinción de los contratos de trabajo de los trabajadores adscritos a ella, como se ha insinuado al indicar que el



único efecto de la doctrina del Tribunal Supremo será el de encarecer las extinciones contractuales en estos casos, al vincularlas a una indemnización de veinte días de salarios por año de servicios en lugar de doce, al tener que apoyarse ahora en un despido por causas objetivas —o, en su caso, en un despido colectivo— en vez de en la terminación de un contrato temporal para obra o servicio determinado. Por el contrario, al no encontrarse vinculada de manera directa la duración del contrato de trabajo a la vigencia y el volumen de trabajo propio de una contrata sino al alcance global de la actividad de la empresa, será necesario llevar a cabo una valoración de la necesidad de amortizar los puestos de trabajo a la luz de la dinámica global de la misma, debiendo admitirse su viabilidad únicamente cuando no resulte razonable el recurso a fórmulas de flexibilidad interna del tipo de las mencionadas por la sentencia u otras igualmente posibles. El recurso válido a un despido por razones objetivas o a un despido colectivo solo resultará posible, en consecuencia, en ausencia de esta posibilidad.

No se trata, pues, simplemente de sustituir un coste de extinción más reducido por otro más elevado, sino de introducir un criterio que fuerza a cambiar la manera como ha venido enfocándose hasta el momento la gestión de las necesidades de personal de las empresas dedicadas a estas actividades, imponiéndoles la necesidad de contar con una plantilla estable acorde con el volumen de su actividad ordinaria y permanente.

Esto no nos puede hacer perder de vista que, al menos cuando la reducción o el fin de la contrata traigan consigo una merma relevante del volumen de la actividad ordinaria y permanente de la empresa contratista, lo cual no será del todo infrecuente, el carácter indefinido de los contratos celebrados con el personal que la atiende no está en condiciones de evitar su extinción por una de las vías indicadas, bien que con mayores garantías y a cambio de una indemnización más elevada. Es más, cabe incluso la posibilidad de que, aun no siendo realmente así, la extinción de los contratos de estos trabajadores se produzca igualmente, dado el carácter no disuasorio que tiene, tratándose de vínculos de escasa duración, la indemnización de treinta y tres días de salarios por año de servicios prevista para el despido objetivo improcedente.

Lo anterior resulta especialmente chocante si se tiene en cuenta que estas extinciones se producirán con independencia de que la actividad que atendía la contratista continúe siendo necesaria para la empresa comitente. E incluso de que esta última se vea en la necesidad de recurrir sin solución de continuidad a otro contratista dotado de personal propio para su atención o de asumirla ella misma, contratando las más de las veces nuevos trabajadores. Esto supone que en buena parte de los casos el resultado de la aplicación de la tesis jurisprudencial que viene siendo objeto de análisis puede terminar siendo una suerte de juego de suma cero, de acuerdo con el cual, mientras «salen» unos trabajadores, bien que a cambio de indemnizaciones más elevadas, «entran» en su reemplazo otros cuyo vínculo laboral se encuentra sujeto a la misma vicisitud. El efecto rotatorio y precarizador del empleo ocasionado por la subcontratación no se vería, de tal modo, conjurado sino de forma indirecta y relativa, a través del desincentivo que podría suponer para las empresas que recurren a los servicios de contratistas el hecho de tener que soportar, vía elevación del precio de la contrata, los superiores costes extintivos ahora asociados a estas operaciones. Algo que en algunos casos puede suponer un aliciente para la recentralización de dichas actividades. Pero que en otros, seguramente la mayor parte, determinará simplemente la imposición de un coste adicional para dichas operaciones, asumible a fin de cuentas por dichas empresas en tanto que no comparable con el que conllevaría la contratación directa de personal para la atención de las tareas externalizadas.

Esta constatación nos alerta sobre la necesidad de prestar atención en estos casos, no solo a la cuestión de la correcta elección del tipo contractual, a la que se contrae el cambio de orientación de nuestra jurisprudencia, sino también a la peculiar problemática planteada por la sucesión de contratistas en el desarrollo de una misma actividad al servicio del mismo comitente, planteándose

la conveniencia de construir, de forma paralela, fórmulas que eviten que esta sucesión pueda producirse mediando una total sustitución del personal del contratista saliente por el del entrante, como puede ser, muy especialmente, la previsión del deber del segundo de asumir a los trabajadores que el primero dedicaba a la atención de la contrata.

El anterior es, de hecho, un efecto que actualmente opera entre nosotros, a partir de una fundamentación plural y con efectos no del todo coincidentes, hasta en cinco supuestos distintos: a) cuando se haya producido la transmisión al nuevo contratista de los medios o la organización necesarios para el desarrollo de las tareas externalizadas, sin importar si esta transmisión ha tenido lugar de manera directa, entre las empresas contratistas que se suceden, o de forma indirecta, a través de la puesta a disposición de los mismos por la empresa comitente; b) cuando la transferencia del personal del contratista saliente al entrante venga impuesta por el convenio colectivo de la actividad de la que se trate; c) cuando este efecto se encuentre previsto por el pliego de condiciones de adjudicación de la contrata; d) cuando exista un acuerdo bilateral entre los empresarios que se suceden; y e) cuando, tratándose de actividades o servicios cuya prestación no depende más que de la presencia de un grupo organizado de trabajadores, continúe laborando para el nuevo contratista un grupo significativo de los mismos, no solo debido a la concurrencia de alguna de las situaciones anteriores sino por el simple hecho de haber optado el mismo por incorporar a dicho personal a su plantilla.

La presencia de estas situaciones —y en particular de las cláusulas de subrogación convencional, que constituyen única hipótesis de una verdadera significación en términos cuantitativos— contribuye a paliar el efecto de «sustitución de plantillas» para el desarrollo de la misma actividad al que puede dar lugar la sucesión de contratistas. De hecho, como se ha apuntado en algunos de los primeros comentarios a la decisión del Tribunal Supremo, es posible que el incentivo para incluir este tipo de cláusulas en los convenios colectivos se incremente a partir de ahora con el fin de ofrecer una solución a los excedentes de personal que se producirán como consecuencia de la obligación de las empresas de celebrar en estos casos contratos por tiempo indefinido en vez de temporales.

El carácter limitado de este tipo de respuestas, aún en un contexto favorecedor de su expansión, nos alerta, de todas formas, sobre la necesidad de abrir un debate sobre la conveniencia de ofrecer una solución de proyección general para los problemas que, desde la perspectiva la garantía del principio de estabilidad en el empleo, plantean los cambios en la titularidad de las contratas. Para ello, seguramente la opción más plausible sea la de introducir dentro del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores una regulación *ad hoc* de la sucesión de contratistas, dentro de la cual se parta de considerar los traspasos de actividad como una circunstancia capaz por sí misma de dar lugar a la sucesión del nuevo prestador del servicio en la posición como empleador de su precedente. Como he tenido ocasión de sostener en esta columna de Opinión, el hecho de que lo relevante sea aquí la continuidad en el desarrollo de la actividad que da vida a los contratos de trabajo de quienes la atienden, debería conducir a prescindir del requisito de la transferencia de activos al que normalmente se condiciona la aplicación del precepto y a considerar la recepción de la plantilla del empresario saliente como una consecuencia anudada, sin ningún condicionante adicional, a la asunción de la contrata por su nuevo titular.

La valiente decisión del Tribunal Supremo de poner fin al uso de la contratación temporal como fórmula de precarización del trabajo prestado a través de contratas debería venir acompañada, en consecuencia, de una correlativa decisión del legislador de introducir, en una futura reforma del Estatuto de los Trabajadores, el deber del contratista entrante de hacerse cargo del personal del contratista saliente. Al fin y al cabo, solo el juego combinado de ambos instrumentos —y no la sola aplicación del primero— estará en condiciones de garantizar el mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados por estos procesos, en línea con la naturaleza permanente de la actividad

productiva global que con su trabajo atienden.

**WILFREDO SANGUINETI RAYMOND**

*Subdirector*