



Roj: **STS 713/2023 - ECLI:ES:TS:2023:713**

Id Cendoj: **28079140012023100137**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **07/03/2023**

Nº de Recurso: **2645/2020**

Nº de Resolución: **171/2023**

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

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 171/2023

Fecha de sentencia: 07/03/2023

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 2645/2020

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 07/03/2023

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Procedencia: T.S.J. CATALUÑA SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Transcrito por: MCP

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2645/2020

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 171/2023

Excmo. Sra. y Excmos. Sres.

D.^a Rosa María Virolés Piñol

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio García-Perrote Escartín

En Madrid, a 7 de marzo de 2023.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Abogado del Estado, en nombre y representación de la Sociedad Estatal **Correos** y Telégrafos SA, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en fecha 22 de mayo de 2019, en recurso de



suplicación nº 395/2020, interpuesto contra la sentencia de fecha 22 de julio de 2019, dictada por el Juzgado de la Social número 29 de Barcelona, en autos nº 503/2018, seguidos a instancia del trabajador D. Francisco contra la Sociedad Estatal **Correos** y Telégrafos SA.

Ha comparecido en concepto de recurrido D. Francisco, representado y asistido por el Letrado D. Jesús Beltrán Bernal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 22 de julio de 2019, el Juzgado de lo Social número 29 de Barcelona, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "ESTIMO la demanda interpuesta por Francisco frente a **CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A.E.** sobre DESPIDO y condeno a **CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A;E** a que opte, en el plazo de cinco días siguientes a la notificación de esta Resolución, entre:

- a) Readmitir al actor en su puesto y condiciones de trabajo con abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido, y hasta que la readmisión tenga lugar, conforme a un salario regulador de 57€.
- b) Abonarle una indemnización de 26.077,50 € conforme al cálculo expuesto en el cuarto fundamento jurídico y en este caso extinguida la relación laboral en la fecha del despido".

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:

"**PRIMERO.-** Francisco, con D.N.I. NUM000, presta sus servicios para la entidad demandada desde el 23.05.2005, con diversos contratos, con la categoría profesional de Operativo, Reparto 1, con un salario de 57 euros día, con prorrata de pagas extras.

El salario se ha cogido el del actor, pese a que esta juzgadora de los dos meses de marzo y abril del 2018 le resulta uno superior, los meses anteriores enero y febrero el actor estuvo en situación de incapacidad temporal, (recibos Salariales unidos como doc. 2 de la actora)

SEGUNDO.- El número de contratos suscritos desde el 23/5/2005 a 2/5/2018 asciende a 24, o bien temporales o de interinaje, (certificado de servicios prestados, unido com. Doc uno de la actora que aquí se da por reproducido)

De los contratos aportados, y a fin de justificar la Temporalidad se constata:

- 27/2/14 con efectos del -3/4 para sustituir por desempeño Prov, Absentismo a SJG.
- 27/12/14, efectos 2/1 a 28/2/2015 "para atender a las circunstancias y necesidades del servicio existentes en la localidad que se especifica en la cláusula primera, producidas por la ausencia de personal, motivada por un índice de absentismo del 3,69% en dicha localidad y/o por los movimientos de plantilla como consecuencia de la gestión de los procesos de provisión de puestos.
- 4/12/2013 desde el 5 al 30/12/2013, para sustituir por desempeño Prov, Absentismo a SJG.
- 2/2/2012, "sustituir por enfermedad a NPC
- 1/8 a 30/9/2011, "acumulación de tráfico"
(folios 7 a 15 de la actora)
- 2/5/2018 "para atender a las circunstancias y necesidades del servicio existentes en el centro de trabajo, producidas por la ausencia de personal, motivada por un índice de absentismo del 6,25% en dicho centro de trabajo.
- 15/12/2011 a 5/1/2012 "acumulación de tráfico"
- 5 31/10/2011 "insuficiencia de plantilla"
- 1/8 a 30/9/2011, "acumulación de tráfico"
- 18 a 29/7/2011 "sustituir por vacaciones a MGM
- 16/5/2011 "sustituir enfermedad a SUE
- 1 a 31/3/2011, "insuficiencia de plantilla"
- 10 a 31/1/2011, "insuficiencia de plantilla"
- 10 a 26/11/2010 "campaña electoral"



- 1 a 31/10/2010, "insuficiencia de plantilla"
- 1/7 a 30/9/2010 "sustituir por vacaciones a SJG, JES y JSL"
- 4/1/2010 sustituir por desempeño Prov, Absentismo a AFM"
- 3/7 a 30/9/2009 "sustituir por vacaciones a 6 trabajadores"
- 10/9/2008 "Sustituir por desempeño prov, otro puesto MRV"
- 1/7 a 31/8/2008 Sustituir por vacaciones a 2 trabajadores.
- 2/7 a 31/10/2007 "insuficiencia de plantilla"

Contratos aportados por la entidad demandada.

TERCERO.- El 3/5/2018 el actor fue cesado tras finalizar el último contrato suscrito por un día. (hecho no controvertido)

CUARTO.- La entidad demandada entrega mensualmente a las centrales sindicales listados de contrataciones temporales, las correspondientes a Barcelona, años 2017 y 2018 figuran unidas a los folios 31 a 147 del ramo de prueba de la actora, que aquí se dan por reproducidos, extrayendo de los mismos que todos los meses para el mismo trabajo que realizaba el actor han sido contratadas otras personas que forman o no parte de la bolsa de trabajo.

QUINTO.- La bolsa de Empleo fue constituida mediante convocatoria de 22/6/2011

SEXTO.- El índice de absentismo en **Correos** desde enero del 2012 hasta abril de 2014, figura unido al folio 156 de la demandante.

SEPTIMO.- Con posterioridad al cese del actor se han contratado a otros trabajadores para desarrollar el mismo trabajo de reparto que el demandante y en la misma zona. (Hecho no controvertido).

OCTAVO.- El 18-06-2018 se celebró la preceptiva conciliación previa con el resultado de SIN AVENENCIA".

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, por la representación letrada de la Sociedad Estatal **Correos** y Telégrafos SA, se formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, dictó sentencia en fecha 22 de mayo de 2020, en la que consta el siguiente fallo: "Que desestimando el recurso de suplicación interpuestos por la empresa, **CORREOS Y TELEGRAFOS**, S.A.E, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 29 de los de Barcelona en fecha 22 de julio de 2019, recaída en el procedimiento 503/2018, seguido en virtud de demanda formulada por el trabajador Don Francisco contra la recurrente en impugnación de despido, debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida.

La desestimación del recurso de suplicación interpuesto por la empresa, que no goza del beneficio de justicia gratuita, supone que una vez sea firme esta resolución pierda el depósito y la cantidad consignada para poder recurrir a los cuales se les dará el destino legal pertinente, debiendo ser condenada también al pago de las costas causadas en esta instancia entre las que se incluyen los honorarios del letrado que impugnó su recurso y que prudencialmente se fijan en 500 euros".

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, por la representación letrada de la Sociedad Estatal **Correos** y Telégrafos SA, se interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 7 de mayo de 2020 (recurso 743/2018).

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso y habiendo sido impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de considerar el recurso procedente, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 7 de marzo de 2023, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- El debate casacional radica en determinar si los contratos temporales suscritos por el actor con la Sociedad Estatal de **Correos** y Telégrafos SA se concertaron en fraude de ley para hacer frente a una situación estructural de insuficiencia de plantilla y, por consiguiente, si la extinción del último de esos contratos debe calificarse como un despido improcedente.

El demandante suscribió 24 contratos de duración determinada con la empresa demandada en el periodo temporal del 23 de mayo de 2005 al 2 de mayo de 2018. Se trataba de contratos eventuales o de interinidad en



los que constaban los objetos siguientes: "insuficiencia plantilla", "sustituir por vacaciones a 2 trabajadores", "sustituir por desempeño pro, otro puesto MRV", "campaña electoral", "acumulación de tráfico"...

2.- La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 1618/2020, de 22 mayo (rec. 395/2020), confirmó la sentencia de instancia, que había declarado la improcedencia del despido del demandante.

Contra ella recurre en casación unificadora la parte demandada, formulando un único motivo en el que denuncia la infracción del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y de los arts. 47 y 48 del Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal **Correos** y Telégrafos SA, alegando que los contratos temporales suscritos por ese empleador son conformes a derecho.

El actor presentó escrito de impugnación del recurso en el que niega la contradicción entre la sentencia recurrida y la referencial y argumenta que la doctrina contenida en la sentencia recurrida es conforme a derecho.

El Ministerio Fiscal informó a favor de la estimación del recurso.

SEGUNDO.- 1.- En primer lugar, debemos examinar el requisito de contradicción exigido por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS).

La sentencia recurrida argumenta que el III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal **Correos** y Telégrafos SA no permite el uso de la contratación eventual por circunstancias de la producción, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que se derive de circunstancias que respondan a necesidades no permanentes. La sala considera que la demandada no ha probado que las sucesivas y diversas contrataciones del trabajador se debieran exclusivamente a aquellas circunstancias. En cuanto a los contratos de interinidad, el tribunal argumenta que no consta que hubieran concurrido los supuestos que establece el art. 48 del III Convenio Colectivo de **Correos** respecto de necesidad de sustituir al personal durante situaciones de ausencia por cualquier causa que comporte la reserva del puesto de trabajo, no pudiendo justificarse dicha modalidad en la carencia permanente de personal. Cuando se extinguió el último contrato, el trabajador interpuso demanda de despido, que se declara improcedente por el juzgado de lo social. El tribunal superior de justicia confirma la sentencia de instancia.

2.- Se invoca de contraste la sentencia del TS 286/2020, de 7 mayo (rcud 743/2018). En la sentencia referencial, el demandante estaba inscrito en la Bolsa de Trabajo de **Correos** y había suscrito 48 contratos temporales. La empresa extinguió el último contrato y el trabajador interpuso demanda de despido. El TS argumenta que la contratación eventual puede utilizarse para atender las necesidades derivadas del déficit de plantilla, cuando existe una situación de déficit de personal que sobrepasa la capacidad de los empleados disponibles en ese momento, situación que se asimila a la de acumulación de tareas; doctrina que, incluso, permite este tipo de contrato para sustituir a trabajadores de vacaciones que estén debidamente identificados. Se añade que la situación de déficit de plantilla en las Administraciones Públicas debida a la existencia de varias plazas vacantes puede ser atendida también mediante el recurso a la contratación eventual. El TS descarta la concurrencia de fraude o abuso de derecho en las contrataciones.

3.- Concorre el requisito de contradicción. Se trata de dos trabajadores de la misma entidad: la sociedad mercantil estatal **Correos** y Telégrafos, que suscribieron una pluralidad de contratos por tiempo determinado y que accionaron por despido a la finalización de uno de ellos.

La sentencia recurrida argumenta que la carencia permanente de personal en **Correos** y Telégrafos no constituye una causa justificativa para la suscripción de contratos de duración determinada; mientras que la sentencia de contraste concluye que la contratación eventual puede utilizarse para atender a las necesidades derivadas del déficit de plantilla cuando existe una situación de déficit de personal que sobrepasa la capacidad de los empleados disponibles en ese momento, situación que se asimila a la de acumulación de tareas.

En mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales se han dictado pronunciamientos contradictorios que deben ser unificados.

TERCERO.- 1.- Esta sala admitía la contratación eventual por circunstancias de la producción por los entes públicos o sociedades mercantiles "en los casos de insuficiencia de plantilla, cuando existe una situación de déficit de personal que sobrepasa la capacidad de los empleados disponibles en ese momento, situación que se asimila a la de acumulación de tareas [...] doctrina que, incluso, permite este tipo de contrato para sustituir a trabajadores de vacaciones que estén debidamente identificados" [sentencia del TS 376/2021, de 13 abril (rcud 743/2019), entre otras muchas].

2.- Esa doctrina jurisprudencial se matizó atendiendo a diversas circunstancias. La sentencia del TS 745/2019, de 30 octubre (rcud 1070/2017), argumentó que "la utilización del contrato eventual por circunstancias de la



producción se ha admitido de forma particularmente excepcional en tales casos dadas las especificidades de la situación de insuficiencia de plantilla que cabía apreciar en el ámbito de la administración. En suma, si bien un desequilibrio genérico del volumen de la plantilla en circunstancias como las que concurren en la administración pública que precisa del seguimiento de procedimientos reglados de creación de plazas, podría justificar extraordinariamente la contratación temporal, ésta sólo sería posible de acreditarse la concurrencia de los elementos que definen al contrato regulado en el artículo 15.1 b) ET; esto es, si concurrieran circunstancias no previsibles."

A continuación, explicamos que "la empresa es plenamente conocedora de que la plantilla con la que cuenta, de conformidad con los hechos declarados probados, tiene un absentismo, debido a diversas causas, superior siempre al 5% de la misma y un incremento del tráfico en determinadas épocas del año. Por consiguiente, la respuesta al volumen de actividad habitual debe contemplar las horas de efectiva prestación. El que los trabajadores de la plantilla se ausenten de su puesto de trabajo por circunstancias lícitas (Incapacidad Temporal, permisos, vacaciones, suspensiones del contrato, etc.) es una circunstancia plenamente previsible y, por consiguiente, no es ajustada a Derecho la cobertura temporal de sus funciones acudiendo a la vía de la contratación eventual por circunstancias de la producción. Tales ausencias al trabajo se producen dentro del normal desarrollo del contrato de trabajo y forman parte de la previsión organizativa que corresponde llevar a cabo al empleador, alejándose de la excepcionalidad que el contrato eventual viene a solventar."

3.- En el mismo sentido se pronunció la sentencia del TS 983/2020, de 10 noviembre (rcud 2323/2018): "No puede olvidarse, en todo caso, que en nuestro ordenamiento jurídico el contrato indefinido constituye la regla general de la que se apartan los supuestos tasados y específicamente diseñados por el legislador, caracterizados todos ellos por la nota de causalidad. Y, en ese punto, el contrato eventual obedece a la circunstancia extraordinaria en que pueda incurrir la plantilla de la empresa al concurrir una causa de suspensión del contrato. Nada de extraordinario resulta el disfrute de los periodos de descanso y vacaciones, ni las suspensiones del contrato que conforman un determinado nivel de absentismo perfectamente conocido por la empleadora que constituye una situación estructural, incompatible con las causas de temporalidad que autoriza el artículo 15 ET."

4.- El Pleno de la Sala Social del TS ha rectificado su doctrina sobre esta materia en las sentencias 453/2022, de 18 mayo (rcud 4088/2020); 460/2022, de 19 mayo (rcud 3481/2020); y 465/2022, de 20 mayo (rcud 3248/2020), cuyos argumentos reiteramos en esta litis.

Las citadas sentencias explican que es necesario "garantizar el resultado perseguido por el Derecho de la Unión y que evitar el abuso en la contratación temporal constituye objetivo básico del mismo, la interpretación de los contratos temporales deben tener en cuenta, además de los aspectos técnico jurídicos, la situación del trabajador temporal, sus expectativas y la actividad desplegada por la entidad pública correspondiente como entidad contratante.

A tal efecto debe recordarse que la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada incorporado a la Directiva 99/70/CE tiene como finalidad alcanzar uno de los objetivos perseguidos por este, en concreto, imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, considerada fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, estableciendo cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados (STJUE de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, y jurisprudencia citada, allí citada)."

Seguidamente, el TS indicó que, cuando un contrato de duración determinada incluido en una cadena contractual "carezca de causa legal que ampare su temporalidad o resulte inválido por contravenir disposiciones de la propia normativa, la relación deviene en indefinida sin posible subsanación por suscribir, con posterioridad, algún contrato temporal ajustado a derecho, aunque entre el contrato fraudulento y el posterior válido, o entre cualquiera de los contratos de la cadena haya transcurrido un período superior a veinte días de caducidad, por el hecho de que el propio encadenamiento en sí mismo revelaría la existencia de una unidad esencial del vínculo, en definitiva de un único contrato, tal como se desprende de una adecuada interpretación y aplicación del Acuerdo Marco sobre trabajos de duración determinada incorporado a la Directiva 99/70/CE (STJUE de 4 de julio de 2006, Asunto C-212/04).

En efecto, la renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para cubrir necesidades que, de hecho, no tienen carácter provisional, sino permanente y estable, no está justificada conforme a la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada incorporado a la Directiva 99/70/CE, en la medida en la que tal utilización de contratos o relaciones laborales de duración determinada se opone directamente a la premisa en la que se basa dicho Acuerdo Marco, a saber, que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma más común de relación laboral, aunque los contratos de duración determinada sean característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas



ocupaciones y actividades (SSTJUE de 14 de septiembre de 2016, Pérez López, C 16/15; de 19 de marzo de 2020, C 103/18 y C 429/18 y de 3 de julio de 2014, Flamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13).

En consecuencia, el TS sostuvo que "[l]a observancia de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo requiere que se compruebe concretamente si la renovación sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada trata de atender necesidades provisionales y si no se utiliza, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y estables del empleador en materia de personal (SSTJUE de 14 de septiembre de 2016, Pérez López, C 16/15; de 26 de enero de 2012, Küçük, C-586/10; y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13).".

El TS diferencia: "la doctrina de esta Sala que acoge la posibilidad de utilizar la contratación eventual como mecanismo coyuntural para suplir la insuficiencia de personal en los organismos públicos, limita su alcance a las situaciones en las que se produce un manifiesto desequilibrio entre el personal disponible y la actividad que debe desarrollar el organismo, por la existencia de vacantes que no pueden ser cubiertas de modo rápido ya que deben respetarse los mecanismos legales que rigen en materia de empleo público. Por eso decimos que en estos casos concurre la situación de que el organismo público que en un momento determinado tiene un número elevado de puestos sin titular, se encuentra en una situación de déficit de personal, en la que el trabajo sobrepasa la capacidad de los empleados disponibles, situación que puede prolongarse durante un cierto tiempo; pudiendo aparecer, por tanto, el supuesto propio de la acumulación de tareas."

Por el contrario, cuando la cadena contractual revela un déficit de plantilla de naturaleza estructural y "esa situación se reitera sistemáticamente en el tiempo convirtiéndose en una situación estructural en la que la empleadora, para organizar correctamente sus recursos, puede y debe tener en cuenta el nivel prolongado y sostenido de absentismo en su plantilla, y otros factores de estacionalidad repetida en las mismas fechas durante todos los años, ni existe situación de coyunturalidad, ni es posible explicar la temporalidad de los contratos, ni mucho menos justificar una sucesión de contratos temporales que se van sucediendo por las mismas o similares causas durante tan largo período de tiempo, ya que tal situación no sólo es contraria a la propia normativa vigente en materia de contratación temporal (artículo 15 ET) sino que, a la vez, desvirtúa el efecto útil de las previsiones de la normativa europea sobre la cuestión, en los términos analizados, y la fundamentación de la contratación temporal en nuestro ordenamiento jurídico que, con independencia de las modalidades que en cada momento autorice el legislador, se asienta sobre la previa existencia de necesidades no permanentes de mano de obra, ya que cuando tales necesidades derivan de la actividad habitual y estructural de la empresa, continuada o intermitente, se impone, de manera imprescindible, la contratación indefinida."

CUARTO.- La aplicación de la citada doctrina jurisprudencial al supuesto enjuiciado, por unos elementales principios de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley y ante la inexistencia de razones para llegar a la conclusión contraria, obliga a concluir que la suscripción de una pluralidad de contratos temporales entre el demandante y la sociedad demandada, en los términos descritos en el hecho probado segundo, revela un déficit de plantilla de naturaleza estructural que se reiteró sistemáticamente en el tiempo, por lo que debemos calificar de fraudulenta la citada contratación temporal. Por ello, la extinción de su relación laboral debe calificarse como un despido improcedente.

Debemos desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la entidad demandada, oído el Ministerio Fiscal, confirmando la sentencia recurrida.

Se condena a la parte recurrente al pago de las costas de su recurso en la cantidad de 1.500 euros (art. 235.1 de la LRJS). Se acuerda la pérdida de los depósitos y el mantenimiento de las consignaciones en su caso efectuadas para recurrir (art. 228 de la LRJS).

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 **Correos** y Telégrafos SA, confirmando la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 1618/2020, de 22 mayo (rec. 395/2020).

Se condena a la parte recurrente al pago de las costas de su recurso en la cantidad de 1.500 euros. Se acuerda la pérdida de los depósitos y el mantenimiento de las consignaciones en su caso efectuadas para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.