



Roj: **STS 1575/2023 - ECLI:ES:TS:2023:1575**

Id Cendoj: **28079140012023100237**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **12/04/2023**

Nº de Recurso: **3359/2020**

Nº de Resolución: **266/2023**

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

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3359/2020

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 266/2023

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.^a Rosa María Virolés Piñol

D. Ángel Blasco Pellicer

D.^a María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 12 de abril de 2023.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Planway Logística SL, representado y asistido por la letrada D.^a Marta Perera Oscastegui, contra la sentencia dictada el 21 de julio de 2020 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 1637/2020, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Reus, de fecha 3 de mayo de 2019, autos núm. 766/2018, que resolvió la demanda sobre Despido interpuesta por D. Emilio , frente a Planway Logística SL.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 3 de mayo de 2019 el Juzgado de lo Social núm. 1 de Reus dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- Don Emilio , con DNI NUM000 , prestó sus servicios por cuenta de la empresa PLANWAY LOGÍSTICA, S.L., dedicada a la actividad económica de transporte, en virtud de contrato de trabajo temporal de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo, a tiempo completo (código 430), formalizado por escrito y en modelo oficial del Servicio Público de Empleo Estatal, con antigüedad desde el 1 de septiembre de 2016, categoría profesional de Conductor de camión y salario diario de 42,17 euros, que incluye la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias. La duración pactada para el referido contrato de trabajo fue del 1 de septiembre de 2016 al 31 de agosto de 2017, acordándose posteriormente la prórroga del contrato de trabajo desde el 1 de septiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2018.



(Circunstancias no controvertidas. En cualquier caso, resultan del contrato de trabajo del actor, de la comunicación de prórroga del contrato de trabajo y de las hojas de salarios correspondientes a los meses de septiembre de 2017 a agosto de 2018; documentos 1 y 3 del ramo de prueba de la parte actora y documentos 5 a 7 y 10 del ramo de prueba de la empresa demandada).

SEGUNDO.- El Sr. Emilio fue contratado para realizar la ruta "CONDUCCIÓN TARRAGONA - BARCELONA I/ V CONTRATADA CON CORREOS, S.A. Y NÚMERO DE EXPEDIENTE NUM001".

Contrato de trabajo; documento 5 del ramo de prueba de la empresa demandada y documento 1 del ramo de prueba de la parte actora).

TERCERO.- La empresa PLANWAY LOGÍSTICA, S.L. tiene la condición de Centro Especial de Empleo, calificada como tal e inscrita en el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Rioja, con el número y clave 26-CEE-34, en virtud de Resolución de la Directora General de Trabajo del Departamento de Industria, Innovación y Empleo del Gobierno de la Rioja de fecha 28 de mayo de 2009.

(Documentos 1 y 2 del ramo de prueba de la empresa demandada).

CUARTO.- La empresa demandada se rige en sus relaciones laborales por el XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código nº 99000985011981), publicado en el Boletín Oficial del Estado num. 243, de fecha 9 de octubre de 2012.

(Contrato de trabajo; documento 5 del ramo de prueba de la empresa demandada y documento 1 del ramo de prueba de la parte actora).

QUINTO.- El Sr. Emilio tiene reconocido un grado de discapacidad del 33%, con efectos desde el 26 de noviembre de 2015, en virtud de Resolución del Jefe del Servicio de Atención a las Personas de los Servicios Territoriales de Tarragona del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat de Catalunya de fecha 6 de febrero de 2016.

Asimismo, el Sr. Emilio se encontraba inscrito como demandante de empleo en el Servicio de Ocupación de Cataluña desde el 13 de julio de 2016.

(Resolución sobre reconocimiento de grado de discapacidad y demanda de empleo ante el Servicio de Ocupación de Cataluña; documentos 3 y 4 del ramo de prueba de la empresa demandada).

SEXO.- Mediante notificación de fin de contrato de fecha 31 de agosto de 2018, la empresa PLANWAY LOGÍSTICA, S.L. comunicó al Sr. Emilio la extinción de su contrato de trabajo con efectos de 31 de agosto de 2018, "de acuerdo con lo previsto en los arts. 49.1.c) del vigente Estatuto de los Trabajadores y 8.3 del Real Decreto 2729/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. Le notificamos que a partir de dicha fecha causará baja en esta empresa".

Dicha comunicación fue remitida al Sr. Emilio a través del servicio de reparto de SEUR, S.A. en fecha 30 de agosto de 2018, siéndole entregada en su domicilio sito en el número NUM002 de la CALLE000 de la localidad de LHospitalet de l'Infant en fecha 3 de septiembre de 2018.

Asimismo, consta que se remitió al Sr. Emilio un mensaje a través de la aplicación de mensajería instantánea WhatsApp en el que se le indica "Buenos días Emilio, te aviso que te hemos enviado por burofax carta de finalización de contrato, te apporto foto de la comunicación, si me puedes facilitar un correo electrónico para que lo puedas ver mejor. Gracias", texto éste que acompaña a una fotografía de la comunicación de extinción de contrato referida en este mismo hecho probado.

(Notificación de fin de contrato, certificación de entrega y respaldo de WhatsApp; documento 5 del ramo de prueba de la parte actora y documento 8 del ramo de prueba de la empresa demandada).

SÉPTIMO.- Mediante transferencia ordenada en fecha 5 de septiembre de 2018, la empresa PLANWAY LOGÍSTICA, S.L. abonó al Sr. Emilio la cantidad de 1.192,32 euros en concepto de indemnización.

(Recibo de liquidación de partes proporcionales de fecha 31/08/2018 y justificante de transferencia de fecha 05/09/2018; documento 4 del ramo de prueba de la parte actora y documento 11 del ramo de prueba de la empresa demandada).

OCTAVO.- El actor fue dado de baja en el Régimen General de la Seguridad Social por cuenta de la empresa PLANWAY LOGÍSTICA, S.L., titular del Código Cuenta de Cotización nº 0111/26/105822891, con efectos de fecha 31 de agosto de 2018, siendo comunicada la baja a la Tesorería General de la Seguridad Social en fecha 3 de septiembre de 2018.



(Resolución de la TGSS sobre reconocimiento de baja en el Régimen General; documento 12 del ramo de prueba de la empresa demandada. Asimismo, datos facilitados por la Tesorería General de la Seguridad Social mediante escrito con fecha de entrada en este Juzgado de 14/03/2019; folio 67).

NOVENO.- La Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos, S.A. suscribió con la empresa PLANWAY LOGÍSTICA, S.L., en fecha 1 de septiembre de 2014, un contrato de servicios de transporte de correspondencia por carretera en la ruta Barcelona-Tarragona 1 y viceversa, identificado con el número de expediente NUM003, por una duración de 1 año, prorrogable hasta un máximo de 5 años (cláusula 3 del contrato), contemplando un total de 312 viajes al año de lunes a viernes (cláusula 2 del contrato y modificación del contrato de fecha 01/10/2016). Dicho contrato fue objeto de sucesivas prórrogas, habiéndose acordado la última en fecha 1 de diciembre de 2018 hasta el 30 de noviembre de 2019. El Sr. Emilio es uno de los conductores que realizó la ruta Tarragona-Barcelona, conduciendo el vehículo con matrícula D-....-DGC, con cabeza tractora-VRQ. En la actualidad, desde el lunes día 3 de septiembre de 2018, dicha ruta la realiza, con el referido vehículo y cabeza tractora, el conductor Don Benito.

(Documentación remitida por la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos, S.A.; folios 70 a 85. Asimismo, hojas de ruta aportadas como documento 13 del ramo de prueba de la empresa demandada).

DÉCIMO.- Por consecuencia de su prestación de servicios para la empresa demandada y al tiempo de cesar en su relación de trabajo, el actor tenía devengada y no percibida la cantidad de 1.685,62 euros en concepto de salario del mes de agosto de 2018 (1.239,65 euros) y compensación económica por vacaciones pendientes de disfrute correspondientes al año 2018 (445,97 euros).

(Hecho no controvertido. Cantidades reconocidas como adeudadas por la empresa demandada).

UNDÉCIMO.- El actor no ostenta ni ha ostentado en el año anterior a la presentación de la demanda la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

(Circunstancia no controvertida).

DUODÉCIMO.- En fecha 20 de septiembre de 2018, Don Emilio presentó demanda de conciliación en materia de despido y cantidad ante los Servicios Territoriales de Tarragona del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, dirigida contra la empresa PLANWAY LOGÍSTICA, S.L., teniéndose por intentada sin avenencia la conciliación administrativa previa en acto celebrado el 16 de octubre de 2018.

(Acta de conciliación; documento 2 del ramo de prueba de la parte actora)".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Que, estimando la pretensión de impugnación de despido deducida en la demanda origen de las presentes actuaciones, debo declarar y declaro la improcedencia del despido de que fue objeto el trabajador Don Emilio con efectos de fecha 31 de agosto de 2018 y, en consecuencia, habiendo optado expresamente la empresa demandada por la extinción indemnizada del contrato de trabajo del actor para el caso de declararse la improcedencia del mismo, condeno a la empresa PLANWAY LOGÍSTICA, S.L. a abonar al actor la indemnización de 1.590,90 euros, que se adiciona a la indemnización ya satisfecha por importe de 1.192,32 euros, hasta alcanzar el total de 2.783,22 euros.

Asimismo, estimando íntegramente la pretensión de reclamación de cantidad deducida acumuladamente por Don Emilio, debo condenar y condeno a la empresa PLANWAY LOGÍSTICA, S.L. a abonar al actor la cantidad de 1.685,62 euros en concepto de percepciones salariales adeudadas, incrementada en el interés por demora del 10% anual.

No procede la condena en costas de ninguna de las partes".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por Planway Logística SL ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la cual dictó sentencia en fecha 21 de julio de 2020, en la que consta el siguiente fallo:

"Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la empresa condenada PLANWAY LOGÍSTICA, S.L., frente a la sentencia de 3 de mayo de 2019 dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Reus en los autos seguidos al nº 766/2018, a instancia del trabajador actor don Emilio contra la empresa recurrente, en procedimiento en el que ha sido parte el MINISTERIO FISCAL, debemos confirmar y, en su integridad, confirmamos la citada resolución.

Se decreta la pérdida del depósito y consignación efectuados por la empresa recurrente, a la que se condena en costas con inclusión de los honorarios del letrado del trabajador impugnante en la cuantía de 400,00 euros; firme que sea la presente resolución".



TERCERO.- Por la representación de Planway Logística SL se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 14 de mayo de 2020 (Rcud. 1606/2018).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala, se procedió admitir a trámite el citado recurso y no habiéndose personado la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de estimar procedente el recurso.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 12 de abril de 2023, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión a resolver en el presente recurso de casación unificadora consiste en decidir si un contrato temporal de fomento al empleo para trabajadores con discapacidad suscrito al amparo de la Disposición Adicional Primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, precisa o no de causa específica de temporalidad de las previstas en el artículo 15 ET y, en consecuencia, si al llegar el término final establecido en el contrato, estamos en presencia de una válida extinción contractual o de un despido improcedente.

2.- La sentencia de instancia, del Juzgado de lo Social n.º 1 de Reus, estimó la demanda de despido formulada por el actor calificándolo de improcedente. La sentencia aquí recurrida, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 21 de julio de 2020, Rec. 1637/2020, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por la mercantil demandada, confirmando íntegramente la sentencia de instancia.

Consta que el trabajador tenía suscrito con la empresa demandada un contrato de trabajo de personas con discapacidad en centros especiales de empleo (el trabajador tenía una discapacidad del 33% desde 2015). En dicho contrato se había fijado una duración inicial de un año del 1 de septiembre de 2016 al 31 de agosto de 2017, acordándose posteriormente la prórroga del contrato de trabajo desde el 1 de septiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2018. En esta última fecha, la empresa demandada da por concluida la relación laboral con fundamento en el término de vigencia pactada del contrato. La decisión empresarial fue calificada de despido improcedente, porque no había concluido la obra a la que se sometió la cláusula de temporalidad (la realización de la ruta conducción Tarragona-Barcelona I/V contratada con Correos SA) por lo que se consideró que la contratación temporal estaba viciada de fraudulencia, la relación tenía naturaleza de indefinida y no podía extinguirse por los motivos esgrimidos por la empresa.

Argumenta la sentencia recurrida, con base a los hechos declarados probados, que, si bien se pactó cláusula de temporalidad por obra determinada, la obra no había concluido cuando se extinguió el contrato, de hecho, la condenada recurrente siguió atendiendo el servicio con la adscripción de un tercer trabajador (conductor).

3.- Disconforme con la solución alcanzada por la Sala se alza ahora en casación para unificación de doctrina, la empresa planteando que la recurrida infringe la Disposición Adicional Primera de la Ley 43/2006, así como el artículo 17.3 ET y la jurisprudencia de la Sala contenida en la sentencia que aporta de contraste. El recurso no ha sido impugnado de contrario al no estar personada la parte recurrida y ha sido informado por el Ministerio Fiscal en el sentido de declararlo procedente.

SEGUNDO.- 1.- La recurrente invoca a efectos de acreditar la contradicción la sentencia de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo 333/2020 de 14 de mayo de 2020 (rcud. 1606/2018), estimatoria del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa. En este caso, constan como hechos relevantes, a los efectos del núcleo de contradicción que, la trabajadora (persona con discapacidad del 39%) estaba unida con la empresa (centro especial de empleo) por un contrato temporal de fomento de empleo de personas con discapacidad, con duración pactada de un año. Consta, igualmente, que la empleadora extinguió el contrato por finalización del tiempo pactado, y tanto en la instancia como en suplicación, esa extinción contractual se calificó de despido improcedente. Nuestra resolución, partiendo del hecho de que las partes suscribieron un contrato de fomento al empleo para trabajadores con discapacidad con duración de un año, considera que una vez ha transcurrido ese plazo y mediando la oportuna denuncia, la extinción contractual es válida y no puede ser calificada de despido.

2.- Tal como informa el Ministerio Fiscal, la contradicción resulta evidente ya que concurren las exigencias de identidad sustancial de hechos, pretensiones y fundamentos que establece el artículo 219 LRJS. En ambos casos los trabajadores suscribieron con sus empleadoras un contrato temporal de fomento de empleo de personas con discapacidad, pactando una duración determinada de un año (que en el caso de la recurrida fue ampliado a dos). En los dos supuestos la extinción del contrato se produjo con la llegada del término final. Y en ambos casos la pretensión fue la misma, esto es, que el contrato se declarara fraudulento y el cese



como despido improcedente, siendo el fundamento de las pretensiones el mismo: esto es el carácter ilegal o fraudulento del contrato en cuestión.

No obsta a la contradicción que, en el supuesto de la sentencia referencial, el carácter supuestamente fraudulento del contrato se vinculara con la ausencia de una de las causas de temporalidad previstas en el artículo 15.1 ET, y que en la recurrida se vinculara a la falta de finalización de la obra a la que se había adscrito el trabajador, ya que ello en nada afecta a la identidad sustancial sobre los hechos que conforman la cuestión controvertida vinculada, como se avanzó, a la necesidad o no de la concurrencia de las causas de temporalidad del artículo 15.1 ET en el contrato de trabajo temporal para el empleo de personas con discapacidad suscritos al amparo de la disposición adicional 1ª de la Ley 43/2006, por parte de centros especiales de empleo.

TERCERO.- 1.- La doctrina correcta se encuentra en la sentencia de contraste dictada por esta Sala a cuya jurisprudencia hay que estar por elementales razones de seguridad jurídica y de igualdad en la aplicación de la ley; sin que exista razón alguna que aconseje su cambio.

La recurrente denuncia infracción por inaplicación de la Disposición Adicional Primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Sostiene la recurrente que las partes suscribieron un contrato de fomento del empleo para personas con discapacidad, que no precisa causa específica y que está dirigido, precisamente, al fomento del empleo para tales trabajadores. Este tipo de contratos temporales finalizan con la llegada de su término final, por lo que, al no haberlo apreciado así la sentencia recurrida, debe ser casada.

A los presentes efectos, importa destacar que la aludida disposición establece que "1.- Las empresas podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas, a trabajadores con discapacidad desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento o a pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y a pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. 2. La duración de estos contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años. Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a doce meses".

2.- En dicha sentencia señalamos que la utilización de la contratación temporal no causal como medida de fomento del empleo, denominada habitualmente como contratación temporal coyuntural (frente a la estructural o causal) está autorizada por el artículo 17 ET al establecer que el Gobierno podrá establecer medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la contratación de trabajadores demandantes de empleo. En la actualidad, se admite para ciertos colectivos con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo; en concreto, son sólo dos supuestos en los que se admite, a saber, el que nos ocupa -contrato temporal de fomento al empleo de personas con discapacidad- (Disposición Adicional 1ª Ley 43/2006, de 29 diciembre) y el contrato temporal de fomento del empleo en empresas de inserción (artículo 15 Ley 44/2007).

Por lo que se refiere a la modalidad que nos ocupa, el objeto del contrato es satisfacer las necesidades del personal de las empresas, cualquiera que sea la naturaleza de las actividades [SSTS 14 julio y 11 octubre 2006 (rcuds. 4301 y 2238/2005)]; esto es, se puede utilizar tanto para cubrir necesidades temporales como indefinidas. En efecto, las aludidas sentencias de esta Sala -dictadas para supuestos de contratos celebrados al amparo de normativa ya no vigente- establecieron, en doctrina que resulta vigente independiente de la concreta regulación aplicable en cada caso, que este tipo de contratos temporales de fomento al empleo son válidos, a pesar de no estar incluidos en el listado del artículo 15 ET, como consecuencia de la aludida autorización del artículo 17 ET, máxime si -como en el caso que nos ocupa- su regulación ha sido establecida por norma con rango de ley; y, en consecuencia, su expiración por finalización del tiempo pactado no es constitutiva de despido improcedente.

CUARTO.- 1.- Nos hallamos ante un supuesto en el que las partes han suscrito el contrato de fomento al empleo para trabajadores con discapacidad previsto en la DA 1ª de la Ley 43/2006, concurriendo en los contratantes todos los requisitos que establece la aludida disposición. En el contrato se pactó expresamente una duración de un año, luego prorrogada expresamente por otro año más, cuyo transcurso, mediando la oportuna denuncia, determinó la válida extinción contractual que, en modo alguno puede considerarse como despido; ni siquiera por el hecho de que las partes establecieran la vinculación del trabajo del actor a la realización de una obra o servicio determinado.

Estando perfectamente establecida en el contrato su duración y siendo ésta permitida por la DA 1ª de la Ley 43/2006, la normativa establecida en el artículo 15.1 ET no resulta aplicable por cuanto que nada hay que suplir en este punto al estar clara la modalidad contractual, la duración del contrato que encaja perfectamente



en la norma que regula la modalidad y la extinción que -habiéndose transcurrido el plazo pactado y mediada la oportuna denuncia- únicamente cabe calificar como válida extinción.

2.- Consecuentemente, tal como interesa el Ministerio Fiscal en su documentado informe, procede la estimación del recurso y la casación de la sentencia recurrida, resolviendo el debate en suplicación estimando el de tal clase y absolviendo libremente a la demandada de las pretensiones formuladas en su contra. Con devolución de depósitos y consignaciones para recurrir y sin que la Sala debe hacer declaración alguna sobre costas de conformidad con el artículo 235 LRJS.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

- 1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Planway Logística SL, representado y asistido por la letrada D.^a Marta Perera Oscastegui.
- 2.- Casar y anular la sentencia dictada el 21 de julio de 2020 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 1637/2020, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Reus, de fecha 3 de mayo de 2019, autos núm. 766/2018.
- 3.- Resolver el debate en suplicación estimando el de tal clase y, previa desestimación de la demanda origen de las presentes actuaciones absolver a la demandada Planway Logística SL de las pretensiones deducidas en su contra.
- 4.- Ordenar la devolución del depósito y consignación efectuadas para recurrir.
- 5.- No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.