



Roj: **STS 1185/2020** - ECLI: **ES:TS:2020:1185**

Id Cendoj: **28079140012020100213**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **14/05/2020**

Nº de Recurso: **1606/2018**

Nº de Resolución: **333/2020**

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

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1606/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 333/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesús Gullón Rodríguez, presidente

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Juan Molins García-Atance

D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 14 de mayo de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por MITÓN SL, representado y asistido por el letrado D. Víctor Doménech Huertas, contra la sentencia dictada el 15 de enero de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 6764/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 28 de Barcelona, de fecha 7 de junio de 2017, recaída en autos núm. 896/2016, seguidos a instancia de D^a. Lucía, frente a MITÓN SL; FOGASA; y Ministerio Fiscal, sobre Despido.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 7 de junio de 2017 el Juzgado de lo Social nº 28 de Barcelona dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- Lucía, con Documento Nacional de Identidad NUM000, prestó servicios por cuenta y orden de MITÓN, S. L., con Código de Identificación Fiscal B58.629.841, con Antigüedad de 3 de Noviembre de 2015, con Contrato de Trabajo de Duración Determinada y con un Salario (con inclusión de prorrata de Pagas Extraordinarias) de 839,15 Euros mensuales, según Aclaración de la Demanda en el Acto de Juicio, con conformidad de la Empresa; en el centro de trabajo sito en el Polígono Industrial Barcelonés, Calle Barcelona, 1, de Abrera, coincidente con del domicilio social de la Empresa; con alta en la Seguridad Social con efectos desde



su fecha de Antigüedad (Contrato de Trabajo, nóminas y Resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social, en la prueba documental de las partes).

SEGUNDO.- La duración del Contrato de Trabajo Temporal era hasta el 2 de Noviembre de 2016, de la modalidad con Personas con Discapacidad en Centros Especiales de Empleo (Cláusula Segunda, Séptima y Anexo).

El 18 de Octubre de 2016, la Empresa remitió a la actora un burofax mediante el cual extinguió la relación laboral con efectos del 2 de Noviembre de 2016, por finalización del contrato (Carta de Extinción, en la prueba documental de las partes).

TERCERO.- La actora estuvo de baja por Incapacidad Temporal desde el 7 de Junio de 2016, según parte aportado.

CUARTO.- Por Resolución de 27 de Octubre de 2014, del Departament de Benestar Social i Família de la Generalitat de Catalunya, se resolvió que la actora:

Tiene un grado de discapacidad del 39%, con efectos desde el día 20/03/2014 (32% y 7 de factores sociales complementarios).

Que NO procede valorar la necesidad del concurso de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida diaria.

Que NO supera el baremo que determina la existencia de dificultades de movilidad.

QUINTO.- Por Resolución de 21 de Octubre de 1.994, de la Secretaria General del Departament de Benestar Social i Família de la Generalitat de Catalunya, se acordó inscribir en el Registro de centros especiales de Trabajo al centro Mitón, con el número T00108.

SEXTO.- La actora no ha ostentado cargo representativo alguno de los trabajadores.

SÉPTIMO.- El 8 de Noviembre de 2016, la actora interpuso Papeleta de Conciliación, sobre Despido Improcedente, contra la Empresa.

El 25 de Noviembre de 2016, a las 10.50 horas, se celebró dicho Acto, con el resultado de:

Sin avenencia, por oposición de la Empresa, por medio de representante legal con poder notarial, por las razones que alegaría en el momento procesal oportuno".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Que, estimando, parcialmente, la Demanda interpuesta por Lucía, debo declarar y declaro la Improcedencia de su Despido, producido con efectos de 2 de Noviembre de 2016, condenando a MITÓN, S. L., a que, a su opción, en plazo de cinco días a partir de su notificación de la presente Sentencia, la readmita en su puesto de trabajo, o le abone una indemnización de 907,93 Euros; entendiéndose que, a falta de opción en plazo, procede la readmisión; y con abono, en caso de readmisión, de Salarios de Tramitación desde la fecha de efectos del Despido, hasta la de readmisión efectiva; con arreglo a una Antigüedad de 3 de Noviembre de 2015 y a un Salario (con inclusión de prorrata de Pagas Extraordinarias) de 839,15 Euros mensuales; desestimando la petición de declaración de Despido Nulo.

Lo anterior se declara sin perjuicio de la responsabilidad del FONDO DE GARANTÍA SALARIAL en los términos del Artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores.

Notifíquese la presente Sentencia al MINISTERIO FISCAL".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por Mitón SL ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la cual dictó sentencia en fecha 15 de enero de 2018, en la que consta el siguiente fallo:

"Desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la MITÓN, SL, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 28 de Barcelona, de 7 de junio de 2017 en los autos núm. 896/2016, instado por Lucía contra la ahora recurrente el Fondo de Garantía Salarial y la participación del Ministerio Fiscal, debemos confirmar la sentencia recurrida.

Una vez que esta sentencia alcance su firmeza, se ordena, la pérdida del depósito y la consignación efectuada para poder recurrir, a las que se dará el destino legal, o será destinada al cumplimiento de la condena, respectivamente".

TERCERO.- Por la representación de Mitón SL se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en fecha 7 de febrero de 2014, recurso nº 5539/2013.



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 14 de abril de 2020.

Se inició la deliberación telemáticamente el día 14 de abril de 2020, en el estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, con varias prórrogas, y se concluyó en la fecha de su firma.

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 mercantil Milton SL recurre en casación para la unificación de la doctrina la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 15 de enero de 2018 (R. 6764/17) que desestimó el recurso de suplicación presentado por el empresario y confirmó la sentencia de instancia y con ello la calificación de despido atípico improcedente de la extinción del contrato temporal de fomento del empleo de personas con discapacidad celebrado entre las partes al amparo de la disposición adicional 1ª de la Ley 43/2006. Consta en la mencionada sentencia 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, suscrito al amparo de lo dispuesto en la D.A. 1ª de la Ley 43/2006, celebrado el 3 de noviembre de 2015, con duración pactada de un año. Consta, igualmente, que la empleadora extinguió el contrato por finalización del tiempo pactado con efectos del 2 de noviembre de 2016.

3.- Para la sentencia recurrida el contrato suscrito, en "stricto sensu" no es un contrato temporal de los que regula el artículo 15 ET, sino un contrato temporal de fomento de empleo "especial" dirigido a facilitar la incorporación al mercado de trabajo de las personas discapacitadas, pero, que así sea, cuando las dos partes suscribieron el modelo oficial, no solo se comprometieron a respetar lo dispuesto en la DA 1ª de la Ley 43/2006, sino, también, además lo establecido en dicho artículo 15, como lo pactado de forma expresa y voluntaria en el Anexo a dicho contrato, y en particular a lo regulado en el art. 3 del Reglamento citado que desarrolla el art. 15 ET. Por tanto, si en ninguno de los documentos que forman la unidad contractual, se determinó con precisión y claridad la causa que sostenía el contrato, debemos concluir que la empresa incumplió con la obligación que le imponía el art. 3.2 del RD 2720/1998, y las consecuencias que de ello se derivan no pueden ser otras, que las que dicha norma contempla, es decir, entender que el contrato fue celebrado por tiempo indefinido en fraude de ley (art. 9.3 RD 2720/98, y 15.3 ET). Por consiguiente, si el contrato de la actora era indefinido desde su firma, la expiración del tiempo convenido alegada como causa de extinción por la empresa, no fue ajustada a derecho, y la respuesta judicial, es la que dio el Juzgado de instancia, calificando la finalización como si de un despido improcedente se tratase.

SEGUNDO.- 1.- La recurrente aporta de contraste la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 7 de febrero de 2014 (R. 5539/2013) que desestimó el recurso de suplicación presentado por el trabajador (discapacitado), confirmando la sentencia de instancia que había aceptado la validez de la extinción del contrato de trabajo temporal de fomento del empleo de personas discapacitadas (celebrado al amparo de la Disposición Adicional 1ª de la Ley 43/2006) decidida unilateralmente por el empresario, un centro especial de empleo, con motivo de la llegada del término final expresado en el mencionado contrato.

Para la sentencia de contraste, la contratación temporal de fomento del empleo de las personas discapacitadas es, conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, una contratación sin causa, pudiendo, por tanto, el empresario denunciar válidamente el contrato a la llegada de su término que provocará su extinción.

2.- Tal como informa el Ministerio Fiscal concurre la contradicción exigida por el artículo 219 LRJS. En efecto, existe coincidencia sustancial en los hechos (contratos de trabajo temporales 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 y sin sujeción a la causalidad de la contratación temporal del art. 15 ET); en los fundamentos (alcance de la disposición adicional 1ª de la Ley 43/2006 y aplicación o no de la causalidad de la contratación temporal ex art. 15 ET) y en las pretensiones (calificación de despido atípico improcedente de la denuncia empresarial del contrato de trabajo temporal). Sin embargo, la sentencia recurrida califica la



extinción empresarial del contrato de trabajo temporal para el empleo de las personas discapacitadas como despido atípico improcedente y la sentencia de contraste como válida extinción del correspondiente contrato de trabajo temporal.

No impide la existencia de contradicción la afirmación de la sentencia recurrida, según la cual hay un anexo que acompaña al contrato de trabajo temporal, contrato expresamente suscrito al amparo de la disposición adicional 1ª de la Ley 43/2006, que remite, supletoriamente, a los requisitos de la contratación eventual o por circunstancias de la producción del artículo 15 ET. Por lo pronto, en la sentencia de instancia no hay hecho probado alguno al respecto, sin que en suplicación se procediera a la revisión de los hechos probados. Adicionalmente, la consulta del anexo en cuestión (documento 4 del ramo de prueba de la parte actora) revela que la cláusula cuarta del referido anexo, que es una típica cláusula de estilo, no hace más que remitir supletoriamente a la legislación laboral general, el ET y el artículo 3 del RD 2720/1998 (contrato eventual o por circunstancias de la producción), así como al convenio colectivo de referencia, el de talleres de disminuidos psíquicos de Cataluña. Nada dice, en consecuencia, la referida cláusula acerca de la necesaria causalidad de la contratación temporal para el empleo de personas con discapacidad.

TERCERO.- 1.- 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.- 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.- La aplicación de la anterior doctrina al caso que examinamos implica reconocer que la doctrina correcta se encuentra en la sentencia referencial. En efecto, 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, 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 en un anexo contractual establecieran la aplicación supletoria de lo dispuesto en el artículo 15 ET, en el artículo 3 del RD 2720/1998 y en el convenio de aplicación. Estando perfectamente establecida en el contrato su duración y siendo ésta permitida por la DA 1ª de la Ley 43/2006, la normativa supletoria 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 desestimando 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 MITÓN SL, representado y asistido por el letrado D. Víctor Doménech Huertas.
- 2.- Casar y anular la sentencia dictada el 15 de enero de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 6764/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 28 de Barcelona, de fecha 7 de junio de 2017, recaída en autos núm. 896/2016, seguidos a instancia de D^a. Lucía , frente a MITÓN SL; FOGASA; y Ministerio Fiscal, sobre Despido.
- 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 demanda MITÓN 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.