



TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
CATALUNYA
SALA SOCIAL

NIG : 08279 - 44 - 4 - 2023 - 8010428
mmm

Recurso de Suplicación: 51/2024

ILMO. SR. FÉLIX V. AZÓN VILAS
ILMO. SR. MIGUEL ANGEL FALGUERA BARÓ
ILMO. SR. CARLOS ESCRIBANO VINDEL

En Barcelona a 14 de mayo de 2024

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA núm. 2762/2024

En el recurso de suplicación interpuesto por D. [REDACTED] frente a la Sentencia del Juzgado Social 2 Terrassa de fecha 22/11/2023 dictada en el procedimiento Demandas nº 100/2023 y siendo recurrido CORREOS Y TELÉGRAFOS S.A., S.M.E, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. Carlos Escribano Vindel.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido en general, en la que el actor, alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 22/11/2023 que contenía el siguiente Fallo:

"Que **estimando parcialmente** la demanda interpuesta por [REDACTED] contra la SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS S.A, S.M.E, declaro la improcedencia del despido del trabajador acordado por la sociedad demandada y, en consecuencia, condeno a ésta a que a su opción, que deberá ejercitar en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, proceda a la readmisión del trabajador demandante en las mismas condiciones que regían antes de procederse al despido, o bien a abonarle una indemnización de 823,90 euros, debiéndose pagar, en caso de readmisión,





SUPLI [REDACTED] 2 / 8

al trabajador, los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia a razón de 59,92 euros diarios, quedando extinguida la relación laboral en el momento en el que el empresario opte por la no readmisión, y entendiéndose, caso de no ejercitar la opción el empresario en el plazo indicado, que procede la readmisión."

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

"PRIMERO.- Que [REDACTED] con DNI número [REDACTED] ha prestado sus servicios laborales para la demandada SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS S.A, S.M.E, con la categoría profesional de GP4 OPERATIVOS; percibiendo un salario diario de 59,92 euros, con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias (certificación CORREOS y nóminas aportadas).

Todo ello, en virtud de los diversos contratos temporales y con las causas que para los mismos que se detallan en el hecho quinto de la demanda, que se dan aquí a efectos fácticos íntegramente por reproducidos (no controvertido; documento 1 CORREOS y contratos aportados).

Es de aplicación a la relación laboral el III Convenio Colectivo de trabajo de la sociedad estatal CORREOS Y TELÉGRAFOS S.A.

SEGUNDO.- Mediante escrito de fecha [REDACTED] la sociedad demandada comunica al trabajador que "el día [REDACTED] quedará extinguido su contrato por expiración del periodo del contrato".

TERCERO.- Según certificación de la sociedad demandada, el trabajador "estaba incluido en las Bolsas de Empleo constituidas mediante convocatoria de [REDACTED] en concreto en las Bolsas de empleo de Reparto Moto de [REDACTED] [...] en las Bolsas de Empleo constituidas mediante convocatoria de [REDACTED] en concreto en las Bolsas de empleo de Reparto Moto de [REDACTED] (documento 2).

CUARTO.- Por certificación de CORREOS se hace constar que el actor "En relación a la Convocatoria de [REDACTED] del proceso de ingreso de personal laboral indefinido, perteneciente al Grupo Profesional IV (Personal Operativo) [...] y, Con respecto a la Convocatoria de [REDACTED] del proceso de ingreso de personal laboral fijo, perteneciente al Grupo Profesional IV (Personal Operativo); no consta su participación en el mismo por parte de D. [REDACTED]".

QUINTO.- La parte actora estuvo en situación de IT desde el [REDACTED] al [REDACTED] (documento 12).

SEXTO.- Celebrado el preceptivo acto de conciliación, finalizó con el resultado de INTENTADO SIN AVENENCIA."

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dio traslado, lo impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia que ha llegado a nuestro conocimiento en suplicación ha declarado la improcedencia de la extinción del último contrato de trabajo suscrito entre las partes, considerando que la empleadora, Correos, ha incurrido en fraude en la sucesiva contratación temporal del trabajador.





pese a ser requeridos, es, en principio, de competencia exclusiva del magistrado de instancia, pudiendo revisarse en sede de suplicación de forma muy excepcional, y por el cauce de la letra A del art. 193 de la LRJS, previsto para la depuración de eventuales infracciones de normas procesales, pues al amparo de la letra B únicamente podemos modificar el relato fáctico en base a documentos y periciales que sí obren en autos y que evidencien el error del magistrado de instancia en la valoración de la prueba.

TERCERO.- Fijado ya, definitivamente, el relato fáctico, estamos en disposición de abordar el estudio del motivo de censura jurídica.

Se denuncia la supuesta infracción del art. 56 del Estatuto de los Trabajadores (ET), regulador de los efectos del despido improcedente, así como la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, en relación al art. 14 de la Constitución (CE), que proclama el derecho fundamental a la igualdad ante la ley y a no sufrir discriminación.

Alega que, para fijar la antigüedad reguladora del despido, debemos estar a la valoración de toda la cadena contractual, sosteniendo, además, que la empresa, estratégicamente, dejaba de contratar a los trabajadores periódicamente cuando su antigüedad empezaba a ser excesiva.

Comencemos por rechazar este último argumento, pues, habiéndose rechazado la modificación fáctica propuesta, no tenemos elementos suficientes para valorar este extremo; aunque no podemos, ni mucho menos, descartarlo.

La resolución del litigio, en cualquier caso, pasa por analizar si el lapso no trabajado entre el 31 de enero de 2022, en que finalizó un contrato de trabajo, y el 8 de agosto de 2022, en que se suscribió el siguiente, 6 meses y 7 días, es suficiente como para considerar rota la unidad y continuidad del anterior vínculo laboral.

Si analizamos el *iter* contractual seguido podemos apreciar que el demandante, en los años 2010 y 2011, apenas trabajó unos días en verano, seguramente para cubrir el déficit de la plantilla en el periodo vacacional. En verano de 2012, el 20 de julio, volvió a ser contratado. Pero en esta última ocasión ya no dejó de trabajar, enlazando uno tras otro, hasta 33 contratos temporales, con escasos días entre uno y otro, hasta el 31 de enero de 2022. Prácticamente 10 años ininterrumpidos. Sorprendentemente, entre esa última fecha, el 31 de enero de 2022, y la siguiente contratación, el ■■■■■ transcurrieron 6 meses y 7 días, sin que conste en autos la causa por la que no fue antes vuelto a contratar.

La reciente Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (STS) nº 87/2024, de 23 de enero de 2024, dictada resolviendo el recurso de casación para unificación de doctrina (RCUD) nº 2981/2022, resume la doctrina jurisprudencial de la unidad del vínculo contractual en los siguientes términos:

“Tal como establecimos en nuestra STS 1069/2020, de 2 de diciembre, (Rcud. 970/2018), la resolución del recurso exige necesariamente recordar nuestra doctrina sobre la continuidad esencial del vínculo, sintetizada en la STS 703/2017, de 21 de septiembre (Rcud. 2764/2015), donde valoramos la doctrina de la STS de 12 de julio de 2010 (Rcud. 76/2010) en la que se examinó un supuesto en el que se produjeron cuatro interrupciones contractuales, cuyos períodos de cese alcanzaron más de los tres meses e incluso cinco y seis meses, concluyéndose que una interrupción superior a tres meses no enerva, por sí sola y en todo caso, la





presunción de continuidad del vínculo y se rechazó que debamos atender con precisión aritmética a la duración de las interrupciones entre contratos sucesivos. Lejos de estar queriendo fijar un tope exacto, la sentencia recuerda que se abandonó ese enfoque (por referencia a la doctrina que operaba sobre el plazo de veinte días hábiles).

De hecho, diversas sentencias de esta Sala [entre otras: SSTS 963/2016, de 8 de noviembre (Rcud. 310/2015); 494/2017, de 7 de junio (Rcud. 113/2015); 501/2017, de 7 de junio (Rcud. 1400/2016); 703/2017, de 21 de septiembre (Rcud. 2764/15) y 156/2019, de 28 de febrero (Rcud. 2768/2017)] han entendido que, con una interrupción superior a tres meses, es posible que siga existiendo una vinculación laboral reconocible como tal, es decir, unitaria. Así, en la STS 1085/2020, de 9 de diciembre (Rcud. 3954/2018) hemos admitido la concurrencia de unidad esencial del vínculo en una prestación de servicios de diez años de duración, mediante contrataciones laborales fraudulentas, en las que se habían producido varias interrupciones, siendo la más larga de cuatro meses y trece días de duración.

En dichas sentencias hemos concluido que, para adoptar la decisión final sobre la concurrencia de interrupciones significativas, con entidad para quebrar la unidad esencial del vínculo, cuando la contratación ha sido fraudulenta, ha de atenderse al tiempo total transcurrido desde el momento en que se pretende fijar el inicio del cómputo, el volumen de actividad desarrollado dentro del mismo, el número y duración de los cortes, la identidad de la actividad productiva, la existencia de anomalías contractuales, el tenor del convenio colectivo y, en general, cualquier otro que se considere relevante a estos efectos.

Dicha doctrina se ajusta plenamente a la doctrina de la STJUE de 19 de marzo de 2020 (Asunto Sánchez Ruiz), en la que se ha establecido que las cláusulas 2, 3, apartado 1, y 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, deben interpretarse en el sentido de que, en caso de utilización abusiva por parte de un empleador público de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada, el hecho de que el empleado público de que se trate haya consentido el establecimiento o la renovación de dichas relaciones no priva, desde ese punto de vista, de carácter abusivo al comportamiento del empleador de modo que dicho Acuerdo Marco no sea aplicable a la situación de ese empleado público. La decisión del TJUE se fundamenta en la situación de debilidad objetiva del trabajador en este tipo de contrataciones, que "...podría disuadirle de hacer valer expresamente sus derechos frente al empresario, en particular cuando la reivindicación de estos pudiera provocar que quedara expuesto a medidas adoptadas por el empresario que redundasen en perjuicio de las condiciones de trabajo del trabajador concluyendo, por consiguiente que, so pena de privar completamente de todo efecto útil a la cláusula 5 del Acuerdo Marco, no puede considerarse que los trabajadores con contrato de duración determinada quedan privados de la protección que el Acuerdo les otorga por el mero hecho de que hayan consentido libremente la celebración de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada".

En definitiva, hemos de atender a todas las circunstancias en presencia.

Nuestro caso, sin duda, es excepcional, pues la interrupción es significativa, seis meses, excediendo de lo que en condiciones normales nos permitiría apreciar una continuidad esencial del vínculo. No obstante, el estudio detenido de todas las





circunstancias concurrentes obliga a estimar el recurso y no considerar rota la continuidad del vínculo laboral por las siguientes razones:

A.- La dilatada carrera profesional del demandante en Correos, durante casi 10 años.

B.- Desde el 20 de julio de 2012 no existen interrupciones significativas, a excepción de la de 6 meses que, a criterio del magistrado de instancia, justificaría considerar roto el anterior vínculo laboral.

C.- La posibilidad de que en esos 6 meses de inactividad pueda comprenderse, también, el periodo de vacaciones devengado durante el año inmediatamente anterior, cuyo efectivo disfrute no consta.

D.- El carácter fraudulento de los contratos, que ya nadie discute; así como su elevado número, más de 30.

E.- No consta que el demandante haya trabajado por cuenta de otras empresas en el periodo de interrupción controvertido.

F.- Cabe apreciar en el demandante un evidente ánimo de conservación de la vinculación con la empresa a través de su integración en la bolsa de empleo temporal de la demandada, también en el periodo objeto de discusión.

G.- No consta que la falta de contratación en el periodo controvertido fuera imputable al trabajador, por ejemplo, por haber rechazado alguna oferta de la demandada o haberse dado de baja en la bolsa de empleo temporal.

Además, debemos atender a nuestros compromisos internacionales.

Debemos procurar, en primer lugar, dar efecto útil a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

Y no podemos perder de vista que la indemnización debe tener, también, una finalidad disuasoria, con arreglo al art. 24 de la Carta Social Europea Revisada (CSEr), ya en vigor para nosotros en el momento de la extinción impugnada, el 31 de diciembre de 2022, tal y como ha sido interpretada por el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) en varias decisiones de fondo frente a reclamaciones colectivas (Decisión de 8 de septiembre de 2016, Reclamación nº 106/2014 Finnish Society of Social Rights contra Finlandia; Decisión de 11 de Septiembre de 2019, Reclamación nº 158/2017 Confederazione Generale Italiana del Lavoro contra Italia; Decisión de 23 de marzo de 2022, Reclamaciones colectivas nº 160/2018 y 171/2018, Confédération générale du travail Force Ouvrière -CGT-FO- y Confédération générale du travail -CGT-; Decisión de 5 de julio de 2022, Reclamación colectiva nº 175/2019, Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse; o Decisión de 19 de octubre de 2022, Reclamación nº 181/2019, Syndicat CFDT général des transports et de l'environnement de l'Aube). Componente disuasorio que no podemos apreciar en una indemnización, como la reconocida al demandante, de 823,90 euros.

Así las cosas, hemos de estimar el recurso, considerar la unidad esencial del vínculo laboral desde el 20 de julio de 2012, excluyendo las puntuales contrataciones en verano en los años anteriores, fijando esta fecha como antigüedad a los efectos reguladores del despido. Lo que comporta una indemnización de 20.762,28 euros, considerando el salario regulador de 59,92 euros brutos diarios y 126 meses transcurridos hasta la fecha del despido, el 31 de diciembre de 2022, a razón de 33 días de salario por año trabajado, prorrateando por meses los periodos inferiores.





SUPLI 51/2024 7 / 8

Habiéndose incrementado sustancialmente el importe de la indemnización debemos conceder nuevamente a la empleadora la posibilidad de optar entre la readmisión y la extinción indemnizada (art. 111.1 de la LRJS). Opción que deberá realizarse en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, y ante la propia Sala.

CUARTO.- Estimándose el recurso no cabe imponer condena en costas a ninguna de las partes.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes, y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación interpuesto por D. [REDACTED] contra la sentencia del Juzgado Social 2 de Terrassa, nº 279/2023, dictada en fecha 22 de noviembre de 2023, en los autos [REDACTED] que estimó en parte la demanda interpuesta por el recurrente contra la entidad CORREOS Y TELÉGRAFOS SME S.A., declarando improcedente el despido sufrido por el actor el día 31 de diciembre de 2022, revocando el importe de la indemnización correspondiente a la opción por la extinción indemnizada, fijándolo en 20.762,28 euros, condenando a la entidad demandada a estar y pasar por este pronunciamiento, concediéndole la posibilidad de variar su opción inicial, pudiendo optar por la readmisión, con abono de los salarios de tramitación, a razón de 59,92 euros brutos diarios, ante esta Sala y en el plazo de 5 días desde la notificación de esta sentencia.

Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en [REDACTED] [REDACTED] cuenta Nº





SUPLI 51/2024 8 / 8

0937 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en [REDACTED] cuenta N° [REDACTED] 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es [REDACTED] En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.



Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente, de lo que doy fe.

