

STS de 12 de abril de 2023, recurso 3359/2020

***Contrato de fomento del empleo con personas con discapacidad: no tiene naturaleza causal*** (acceso al texto de la sentencia)

La DA 1ª de la *Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo* regula el denominado **“Contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad”**, con una duración mínima de 1 año y máxima de 3, y que admite dos prórrogas durante su vigencia. Se plantea, en este caso, **si un contrato temporal de este tipo precisa o no de causa específica de temporalidad de las previstas en el art. 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.

**El propio TS ya había señalado anteriormente 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 art. 17 ET al determinar 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 solo dos supuestos en los que se admite: el que nos ocupa -contrato temporal de fomento al empleo de personas con discapacidad- y el contrato temporal de fomento del empleo en empresas de inserción (art. 15 de la *Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción*).

**En este sentido, no es exigible causa alguna de temporalidad específica más allá de lo establecido en la propia Ley 43/2006**. Estando perfectamente establecida en el contrato su duración y siendo está permitida por la DA 1ª de dicha Ley, la normativa establecida en el art. 15.1 ET no resulta aplicable:

- Nada hay que suplir en este punto al estar clara la modalidad contractual.
- La duración del contrato encaja perfectamente en la norma que regula la modalidad.
- Habiendo transcurrido el plazo pactado y mediada la oportuna denuncia, únicamente cabe calificar como válida extinción.