

# El Supremo abarata el despido nulo en los contratos temporales

Expansión.com



04.07.2010 **Victoria Martínez-Vares**

**La Sala de lo Social, en una reciente sentencia, limita los efectos de la anulación del despido al pago de los salarios que el trabajador debió cobrar desde el día del cese hasta el del fin del contrato.**

La extinción del contrato de trabajo temporal se produce cuando llega el día pactado, incluso si vence durante la tramitación de un proceso de despido. Así lo ha establecido el Tribunal Supremo en una reciente sentencia, dictada en Sala General. La consecuencia de esta decisión es que, aún en los casos en los que el despido se declare nulo, la empresa sólo tendrá que pagar al trabajador los salarios que debió cobrar desde el día del cese hasta el del fin del contrato.

Por tanto, el Alto Tribunal suaviza las consecuencias que tiene para las empresas la nulidad del despido que, como regla general, implica la readmisión, así como el abono de los salarios dejados de percibir.

La doctrina contenida en la resolución, que cuenta con dos votos particulares, unifica una cuestión que había dado lugar a sentencias contradictorias por parte de los tribunales superiores de justicia.

El Alto Tribunal entra a dirimir el litigio planteado en el recurso de casación para unificación de doctrina al entender que las dos sentencias comparadas –la recurrida y la de contraste– son contradictorias. En ambos casos, se trataba de trabajadoras embarazadas que tenían un contrato temporal y que habían sido despedidas durante el período de prueba y cuyo cese había sido declarado nulo por el estado de gestación de la empleada. Además, en ambos casos, se suscitó la cuestión relativa a la necesidad de limitar los efectos de la declaración de nulidad, dado que el contrato se había extinguido durante la tramitación del recurso.

La sentencia recurrida, ahora casada por el Supremo, no cuestionó la validez del contrato y confirmó la condena a readmitir a la trabajadora en las mismas condiciones que tenía antes de su despido.

Sin embargo, el ponente advierte de que la “obligación de readmitir ha devenido en imposible por haber vencido el plazo durante el que se convino que esta obligación existiría”. Es decir, que la “imposibilidad de la readmisión no es caprichosa, sino que deriva de la extinción lícita de la obligación de dar trabajo”, una cuestión que es “objetiva” al ser perceptible por quienes convinieron la duración temporal del contrato.

En este matiz se apoya el Supremo para considerar que la empresa, a partir de la extinción del contrato, no está obligada a readmitir a la empleada, aunque sí a indemnizarle por los perjuicios causados hasta ese día por la irregular extinción anticipada del contrato.

Por todo ello, el Supremo sustituye la obligación de readmitir –que ha derivado en imposible por causas previstas en el contrato– “condenando a la empresa al pago de los salarios que la trabajadora debía haber cobrado de haberse ejecutado el contrato hasta el día pactado”. (TS, 28/04/10, Rº 1113/2009)