

STS de 28 de abril de 2010, recurso 1113/2009

Contrato de trabajo temporal: nulidad del despido de una mujer embarazada. Imposibilidad de readmisión por extinción del contrato cuando llega el día pactado (acceso al texto de la sentencia)

Ésta es una compleja sentencia donde el TS enjuicia un recurso de casación para la unificación de doctrina, interpuesto por una empresa contra la sentencia del TSJ de Galicia que declara que la extinción del contrato de una mujer embarazada por no haber superado el periodo de prueba supone un despido nulo, la consecuencia del cual es su readmisión inmediata.

Los hechos se produjeron según el siguiente relato:

- Una mujer fue contratada mediante un contrato temporal para la formación con una vigencia de 6 meses -desde el 10-09-2007 hasta el 09-03-2008-, con un período de prueba de 46 días de trabajo efectivo. En fecha 25-01-2008 se extingue su contrato por no superación del período de prueba (había estado de baja por IT desde el 22-10-2007 hasta el 24-01-2008).
- El 20-06-2007 el Juzgado del Social declara que la extinción del contrato supone un despido nulo.
- El 04-02-2009 el TSJ de Galicia confirma la nulidad de la extinción del contrato.
- Por providencia del TS de 17-09-2009 se admitió a trámite el recurso de casación interpuesto por la empresa.

A partir de todo lo expuesto, el TS se pronuncia sobre las consecuencias de la declaración de nulidad de un contrato temporal respecto a dos posibilidades:

- Que la declaración de nulidad de un despido referida a una contratación temporal impida la extinción del contrato temporal cuando llegue el plazo de su vencimiento, de tal manera que aquella declaración de nulidad comporte la obligación de readmitir inmediatamente a la trabajadora, con abono de los salarios dejados de percibir (así lo ha entendido la STSJ de Galicia que ahora se recurre).
- Que la declaración de nulidad no impida la posterior extinción del contrato cuando llegue la fecha de su vencimiento. En este supuesto los efectos que ha de comportar la declaración de nulidad efectuada por el TSJ tendrían que limitarse al pago de los salarios de tramitación (y en caso, al importe de la indemnización que correspondiera), sin que la readmisión de la trabajadora fuera posible puesto que el contrato se habría extinguido previamente (así lo ha entendido la STSJ de Cataluña de 17 de febrero de 2000, recurso 6852/1999, aportada como sentencia contradictoria).

En consecuencia, **la discrepancia entre las dos sentencias no surge en orden a calificar el despido de una mujer embarazada como nulo (extremo confirmado por las dos), sino a la hora de fijar los efectos que dicha declaración comporta cuando se trata de un contrato temporal cuya duración ya ha vencido.**

El TS estima el recurso y establece que:

- **El contrato temporal se extingue cuando llega su fin y la declaración de nulidad no produce ni su prórroga ni su conversión en indefinido** (en el mismo sentido, STS de 20 de diciembre de 1990, recurso 458/1990), con independencia de las vicisitudes que hayan podido ocurrir, siempre y cuando no se haya cuestionado y anulado la validez de la cláusula que limita la duración del contrato.
- Lo anterior comporta que **a partir de la extinción del contrato la empresa no esté obligada a dar ocupación a la trabajadora**, puesto que no existe ningún precepto legal que así lo determine.
- Al no ser posible proporcionar la ocupación pactada durante el periodo que media entre la declaración de nulidad del contrato y el día que éste se tendría que haber extinguido con normalidad, **esta obligación se sustituye por la condena a la empresa al pago de los salarios que la trabajadora debería haber percibido de haberse ejecutado el contrato hasta el día pactado**.
- **Las consecuencias apuntadas no tienen que verse alteradas por la condición de mujer embarazada de la trabajadora despedida**. Afirma el TS que la trabajadora obtiene el mismo tratamiento que cualquier otro trabajador, puesto que la extinción del contrato se produce en el momento en que éste llega a su fin; **es procedente la extinción del contrato cuando concurren motivos ajenos al embarazo como lo es el vencimiento del plazo pactado para su extinción**.

No obstante, el TS se hace eco de la jurisprudencia del TJCE (sentencia de 4 de octubre de 2001) donde se establece que la falta de renovación de un contrato cuando éste ha llegado a su fin no puede ser considerado como un despido prohibido, **salvo que dicha falta de renovación esté motivada por el embarazo**. En el supuesto objeto de la sentencia, afirma el TS, no existen indicios de la existencia de este móvil discriminatorio, puesto que se ha constatado que la empresa no ha prorrogado los contratos de otras trabajadoras (causa alegada y aceptada por el TC en la sentencia 173/1994, de 7 de junio).

Hay dos votos particulares que se oponen al pronunciamiento mayoritario del TS, alegando falta de contradicción. A su juicio, no se pueden atribuir los mismos efectos a dos tipos de contratos con una causa tan diversa. Así, el contrato para la formación (supuesto de la STSJ de Galicia), el empresario está obligado a readmitir a la trabajadora, dándole la formación pactada hasta el vencimiento de su duración, lo cual no significa que el contrato se transforme en indefinido. En cambio, en cuanto al contrato eventual (supuesto de la sentencia de contraste aportada del TSJ de Cataluña), no es posible la readmisión, pues las necesidades que llevaron a la empresa a contratar temporalmente son, al menos teóricamente, circunstanciales.