

STS de 29 de enero de 2013, recurso 349/2012

*Garantía de indemnidad de una trabajadora que reclama judicialmente por despido en un supuesto de contratación temporal en fraude de ley (acceso al texto de la sentencia)*

Una trabajadora había venido prestando servicios en una Consejería de una comunidad autónoma, **primero mediante un contrato eventual por acumulación de tareas y después mediante un segundo contrato que fue objeto de sucesivas prórrogas, la última el 24 de marzo de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010**, con el objeto de tratar las solicitudes de residencias y centros para la confección de una lista única de acceso a los servicios de la Consejería y la elaboración para cada solicitante de un programa individual de atención.

La cuestión controvertida consiste en determinar si se ha vulnerado la garantía de indemnidad en un supuesto de contratación temporal con prestación de servicios no asociada al objeto del contrato y cese del trabajador tras haber reclamado ante la Administración la relación laboral indefinida.

El TS, recordando jurisprudencia anterior, afirma que **una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido, debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental**, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo. Tampoco es preciso que la medida represaliante tenga lugar durante la vigencia del contrato, sino que la garantía de indemnidad incluso alcanza a los supuestos en que la ilegítima decisión empresarial se materializa en la falta de contratación posterior al ejercicio de las acciones judiciales.

La conducta de la Administración demandada resulta claramente incardinable en el art. 55.5 ET y en el art. 108.2 de la *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*, que califican como **nulo aquel despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas** en la CE o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.