

STS de 18 de mayo de 2022, recurso 4088/2020

Reiteración de contratos temporales y cese por fin de contrato de una trabajadora embarazada (acceso al texto de la sentencia)

El TS ha venido condicionando la celebración de contratos de duración determinada por parte de los organismos públicos a la concurrencia de las causas establecidas en el art. 15 ET. Por lo tanto, cuando el recurso a estas modalidades contractuales, y muy significadamente al contrato eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se reitera en el tiempo de manera sistemática hasta convertirse en una situación permanente y estructural en ese organismo público, hay que negar su carácter coyuntural. En estos casos, por lo tanto, se incumple el mencionado art. 15 ET y, además, se contraviene la normativa europea que vincula la temporalidad a la existencia de necesidades no permanentes de contratación, resultando imprescindible, en caso contrario, recurrir a la contratación indefinida.

En el caso analizado en esta sentencia, **el organismo público afectado pretende justificar el elevado número de contratos temporales celebrados y su reiteración, en la elevada tasa de absentismo lícito que presenta.** Sin embargo, a juicio del Tribunal tal argumento no debe ser acogido favorablemente, por cuanto ese absentismo es, precisamente por su carácter sostenido y reiterado, previsible para el empleador y, por consiguiente, se trata de una circunstancia de carácter estructural y no coyuntural, de modo que no encaja en los supuestos de contratación de duración determinada. A mayor abundamiento, la Sala recuerda su jurisprudencia en el sentido de que, ante un encadenamiento de contratos de esta naturaleza, cuando uno de ellos no resulte ajustado a derecho la relación deviene indefinida y no se subsana con la posterior celebración de otro contrato temporal válido. De este modo, aunque haya habido una pluralidad de contratos, el vínculo es esencialmente único, tal como se desprende de una adecuada interpretación y aplicación del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada incorporado a la *Directiva 1999/70/CE* (STJUE de 4 de julio de 2006, Asunto C-212/04).

Así pues, en este caso y **considerando que en ese único vínculo entre la trabajadora y el organismo público se vulneró la normativa reguladora de la contratación de duración determinada, no puede aceptarse que el motivo del cese de aquella sea la finalización del tiempo convenido en el último de los contratos suscritos, procediendo en cambio declarar la nulidad del despido, habida cuenta del estado de embarazo de la trabajadora.**