

STS de 18 de maig de 2022, recurs 4088/2020

*Reiteració de contractes temporals i cessament per finalització de contracte d'una treballadora embarassada (accés al text de la sentència)*

**El TS ha condicionat la celebració de contractes de durada determinada per part dels organismes públics a la concurrència de les causes establertes a l'art. 15 ET.** Per tant, quan el recurs a aquestes modalitats contractuals, i molt significadament al contracte eventual per circumstàncies de la producció, acumulació de tasques o excés de comandes, es reitera en el temps de manera sistemàtica fins a esdevenir una situació permanent i estructural en aquest organisme públic, cal negar el seu caràcter conjuntural. En aquests casos, per tant, s'incompleix l'esmentat art. 15 ET i, a més, es contravé la normativa europea que vincula la temporalitat a l'existència de necessitats no permanents de contractació, i esdevé imprescindible, en cas contrari, recórrer a la contractació indefinida.

En el cas analitzat en aquesta sentència, **l'organisme públic afectat pretén justificar l'elevat nombre de contractes temporals subscrits i la seva reiteració, en l'elevada taxa d'absentisme lícit.** Tanmateix, segons el parer del Tribunal, aquest argument no es pot acollir favorablement, ja que aquest absentisme és, precisament pel seu caràcter sostingut i reiterat, del tot previsible per a l'ocupador i, per tant, es tracta d'una circumstància de caire estructural i no conjuntural, de manera que no encaixa en els supòsits de contractació de durada determinada. A més, la Sala recorda la seva jurisprudència en el sentit que, davant d'un encadenament de contractes d'aquesta naturalesa, quan un d'ells no resulti ajustat a dret la relació esdevé indefinida i no s'esmena amb la posterior celebració d'un altre contracte temporal vàlid. D'aquesta manera, encara que hi hagi hagut una pluralitat de contractes, el vincle és essencialment únic, tal com es desprèn d'una interpretació i aplicació adequada de l'Acord Marc sobre treball de durada determinada incorporat a la *Directiva 1999/70/CE* (STJUE de 4 de juliol de 2006, Assumpte C-212/04).

Així doncs, en aquest cas i **considerant que en aquest únic vincle entre la treballadora i l'organisme públic es va vulnerar la normativa reguladora de la contractació de durada determinada, no es pot acceptar que el motiu del seu cessament sigui la finalització del temps convingut en l'últim dels contractes subscrits; i en canvi s'ha de declarar la nul·litat de l'acomiadament, tenint en compte l'estat d'embaràs de la treballadora.**