

STS de 26 de marzo de 2013, recurso 1415/2012

*Contratación eventual para cubrir la acumulación de tareas durante los periodos de vacaciones de los trabajadores de la plantilla (acceso al texto de la sentencia)*

Una trabajadora prestaba servicios en virtud de contrato de trabajo eventual por acumulación de tareas, en calidad de camarera limpiadora. Para la sentencia recurrida, estando acreditado que **el cuadro de personal del centro era insuficiente**, debido a los descansos y permisos, se daba la causa justificativa de la temporalidad de la contratación.

El TS señala que la normativa reguladora de esta modalidad contractual exige **que se exprese con precisión y claridad la causa o circunstancias que justifiquen la contratación**, lo cual está vinculado a la vigencia del contrato ya que la duración del mismo se mide en atención al momento en que la causa se produce y tiene establecido, en todo caso, un vida máxima. No obstante, la falta de concreción no impide que se analice la efectiva realidad de la causa, al admitirse prueba en contrario que demuestre que el contrato obedecía a la concurrencia de la misma pese a su defectuosa plasmación formal.

La jurisprudencia ha venido sosteniendo que la cobertura de las necesidades provocadas en la empresa como consecuencia de la **coincidencia de las vacaciones de los trabajadores de la plantilla puede llegar a constituir causa justificativa del contrato eventual**, si bien es cierto que la utilización de este contrato exige la concurrencia real de la causa, no pudiendo servir al respecto la mera mención a la concurrencia con las vacaciones de otros trabajadores de la plantilla.

En el caso analizado, no sólo **no se consignaba válidamente la causa de la contratación** -con identificación de la circunstancia de los permisos o descansos de trabajadores concretos-, **sino que, además, la extinción se produce sin relación alguna con el agotamiento de los periodos de descanso de los trabajadores en cuestión, lo que impide conocer en qué medida había un incremento de las necesidades productivas de la empresa.**

Se concluye que el contrato eventual celebrado en este caso no se ajusta a derecho, por lo que la relación laboral era indefinida, constituyendo **despido improcedente** la finalización del mismo.