

STS de 28 d'abril de 2010, recurs 1113/2009

*Contracte de treball temporal: nul·litat de l'acomiadament d'una dona embarassada. Impossibilitat de readmissió per extinció del contracte quan arriba el dia pactat (accés al text de la sentència)*

Aquesta és una complexa sentència on el TS enjudicia un recurs de cassació per a la unificació de doctrina, interposat per una empresa, contra la sentència del TSJ de Galícia que declara que l'extinció del contracte d'una dona embarassada per no haver superat el període de prova suposa un acomiadament nul, la conseqüència del qual és la seva readmissió immediata.

Els fets es produïren segons el següent relat:

- Una dona fou contractada mitjançant un contracte temporal per a la formació amb una vigència de 6 mesos -des del 10-09-2007 fins el 09-03-2008-, amb un període de prova de 46 dies de treball efectiu. Amb data 25-01-2008 s'extingeix el seu contracte per no superació del període de prova (havia estat de baixa per IT des del 22-10-2007 fins el 24-01-2008).
- El 20-06-2007 el Jutjat del Social declara que l'extinció del contracte suposa un acomiadament nul.
- El 04-02-2009 el TSJ de Galícia confirma la nul·litat de l'extinció del contracte.
- Per providència del TS de 17-09-2009 es va admetre a tràmit el recurs de cassació interposat per l'empresa.

A partir d'aquí el TS s'ha de pronunciar sobre les conseqüències de la declaració de nul·litat d'un contracte temporal respecte a dues possibilitats:

- Que la declaració de nul·litat d'un acomiadament referida a una contractació temporal impedeixi l'extinció del contracte temporal quan arribi el termini del seu venciment, de tal manera que aquella declaració de nul·litat comporti l'obligació de readmetre immediatament la treballadora, amb abonament dels salaris deixats de percebre (així ho ha entès la STSJ de Galícia que ara es recorre).
- Que la declaració de nul·litat no impedeixi la posterior extinció del contracte quan arribi la data del seu venciment. En aquest supòsit els efectes que ha de comportar la declaració de nul·litat efectuada pel TSJ s'haurien de limitar al pagament dels salaris de tramitació (i en el seu cas, a l'import de la indemnització que pertocqués), sense que la readmissió de la treballadora fos possible ja que el contracte s'havia extingit prèviament (així ho ha entès la STSJ de Catalunya de 17 de febrer de 2000, recurs 6852/1999, aportada com a sentència contradictòria).

En conseqüència, **la discrepància entre ambdues sentències no sorgeix a l'hora de qualificar l'acomiadament d'una dona embarassada com a nul (extrem confirmat per totes dues), sinó a l'hora de fixar els efectes que dita declaració comporta quan es tracta d'un contracte temporal la durada del qual ja ha vençut.**

El TS estima el recurs i estableix que:

- **El contracte temporal s'extingeix quan arriba la seva fi i la declaració de nul·litat no produeix ni la seva pròrroga ni la seva conversió en indefinit** (en el mateix sentit, STS de 20 de desembre de 1990, recurs 458/1990), amb independència de les vicissituds que hagin pogut ocórrer, sempre i quan no s'hagi qüestionat i anul·lat la validesa de la clàusula que limita la durada del contracte.
- L'anterior comporta que **a partir de l'extinció del contracte l'empresa no estigui obligada a donar ocupació a la treballadora**, ja que no existeix cap precepte legal que així ho determini.
- En no ser possible proporcionar l'ocupació pactada durant el període que existeix entre la declaració de nul·litat del contracte i el dia que aquest s'hauria d'haver extingit amb normalitat, **aquesta obligació se substitueix per la condemna a l'empresa al pagament dels salaris que la treballadora hauria d'haver percebut d'haver-se executat el contracte fins al dia pactat**.
- **Les conseqüències apuntades no s'han de veure alterades per la condició de dona embarassada de la treballadora acomiadada**. Afirmar el TS que la treballadora obté el mateix tractament que qualsevol altre treballador, ja que l'extinció del contracte es produeix en el moment que aquest arriba a la seva fi, és a dir **és procedent l'extinció del contracte quan concorren motius aliens a l'embaràs com ho és el venciment del termini pactat per a la seva extinció**.

Això no obstant, el TS es fa ressò de la jurisprudència del TJCE (sentència de 4 d'octubre de 2001) on s'estableix que la falta de renovació d'un contracte quan aquest ha arribat a la seva fi no pot considerar-se com un acomiadament prohibit, **llevat que la dita falta de renovació estigui motivada per l'embaràs**. En el supòsit objecte de la sentència, afirma el TS, no existeixen indicis de l'existència d'aquest mòbil discriminatori, ja que s'ha constatat que l'empresa no ha prorrogat els contractes d'altres treballadores (causa al·legada i acceptada pel TC en la sentència 173/1994, de 7 de juny).

Hi ha dos vots particulars que s'oposen al pronunciament majoritari del TS, al·legant falta de contradicció. Al seu judici, no es poden atribuir els mateixos efectes a dos tipus de contractes amb una causa tan diversa. Així, en el contracte per a la formació (supòsit de la STSJ de Galícia), l'empresari està obligat a readmetre la treballadora, donant-li la formació pactada fins al venciment de la seva durada, la qual cosa no significa que el contracte es transformi en indefinit. En canvi, quant al contracte eventual (supòsit de la sentència de contrast aportada del TSJ de Catalunya), no és possible la readmissió, perquè les necessitats que portaren l'empresa a contractar temporalment són circumstancials.