

STS de 29 de gener de 2013, recurs 349/2012

Garantia d'indemnitat d'una treballadora que reclama judicialment per acomiadament en un supòsit de contractació temporal en frau de llei (accés al text de la sentència)

Una treballadora venia prestant serveis a una Conselleria d'una comunitat autònoma, **primer mitjançant un contracte eventual per acumulació de tasques i després mitjançant un segon contracte que fou objecte de successives pròrrogues, l'última el 24 de març de 2010 fins el 31 de desembre de 2010**, amb l'objecte de tractar les sol·licituds de residències i centres per a la confecció d'una llista única d'accés als serveis de la Conselleria i l'elaboració per a cada sol·licitant d'un programa individual d'atenció.

La qüestió controvertida consisteix en determinar si s'ha vulnerat la garantia d'indemnitat en un supòsit de contractació temporal amb prestació de serveis no associada a l'objecte del contracte i cessament del treballador després d'haver reclamat davant l'Administració la relació laboral indefinida.

El TS, recordant jurisprudència anterior, afirma que **una actuació empresarial motivada pel fet d'haver exercitat una acció judicial tendent al reconeixement d'uns drets dels quals el treballador es creia assistit, ha de ser qualificada com a discriminatòria i radicalment nul·la per contrària a aquest mateix dret fonamental**, ja que entre els drets laborals bàsics de tot treballador es troba el d'exercitar individualment les accions derivades del seu contracte de treball. Tampoc és indispensable que la mesura represaliant es produeixi durant la vigència del contracte, sinó que la garantia d'indemnitat fins i tot abasta els supòsits en què la il·legítima decisió empresarial es materialitza en la falta de contractació posterior a l'exercici de les accions judicials.

La conducta de l'Administració demandada resulta clarament incardinable en l'art. 55.5 ET i en l'art. 108.2 de la *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicció social*, que qualifiquen com a **nul aquell acomiadament que tingui per mòbil algunes de les causes de discriminació prohibides** a la CE o a la Llei, o bé es produeixi amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.