

AUTONOMÍA



COOPERATIVA ANDALUZA

242 contratos en 8 años, la realidad del trabajo temporal

El Tribunal Supremo declara improcedente el despido de una limpiadora del Hospital Clínic de Barcelona que en 8 años firmó 242 contratos de interina para cubrir vacaciones

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha declarado improcedente el despido de una trabajadora que en ocho años firmó 242 contratos de interinidad por sustitución, como limpiadora en el Hospital Clínic de Barcelona, para cubrir vacaciones, descansos y permisos de otros empleados de la empresa.

El tribunal ha condenado a la empresa a que opte entre su readmisión, con abono de los salarios de tramitación, o el pago de una indemnización de 11.088 euros, al considerar que en este caso ni era válida la causa consignada en el contrato, ni concurren las circunstancias que habrían permitido validar una modalidad contractual distinta, como la del contrato eventual.

La Sala ha estimado el recurso de casación interpuesto por la trabajadora contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que sostuvo que es ajustada a Derecho la utilización del contrato de interinidad para cubrir supuestos de vacaciones, descansos o permisos. La sentencia de instancia, dictada por el juzgado de lo Social nº 11 de Barcelona, también desestimó la demanda de la empleada y concluyó que, pese al gran número de contratos, todos estaban justificados debidamente, por lo que no había fraude de ley en la contratación.

La trabajadora firmó contratos de interinidad por sustitución como limpiadora del Hospital Clínic de Barcelona desde diciembre de 2007 hasta enero de 2011, en que empezó a cobrar el desempleo. En marzo de ese mismo año volvió a trabajar para la misma empresa con la misma modalidad contractual. En total firmó 242 contratos, siempre con la misma categoría de limpiadora, en los que se indicaba el nombre de la persona a la que sustituía y la causa: asuntos propios, días de convenio, recuperación horaria, incapacidad temporal vacaciones, fiesta optativa de convenio, ausencia, permiso sindical, enfermedad familiar o boda familiar. El 8 de mayo de 2015, la empresa le notificó

la extinción del contrato.

De acuerdo con su jurisprudencia, la Sala rechaza que la cobertura de las vacaciones pueda realizarse por la vía del contrato de interinidad por sustitución. Ese contrato -explica el tribunal- se define como aquel contrato de duración determinada que tiene por objeto sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, dependiendo su duración de la reincorporación del sustituido por finalizar el periodo de ejercicio de dicho derecho.

La Sala afirma que dicha definición “no permite la inclusión de otras circunstancias en las que no exista obligación de prestar servicios que difieran de aquellas en las que se produce el denominado derecho de reserva del puesto de trabajo”. Añade que “la ausencia por vacaciones no es una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva de plaza, sino una mera interrupción ordinaria de la prestación de servicios que no genera vacante reservada propiamente dicha”.

La Sala considera que, “si bien un desequilibrio genérico del volumen de plantilla en circunstancias como la que concurren en la administración pública que precisa del seguimiento de procedimientos reglados de creación de plazas, podría justificar extraordinariamente la contratación temporal, “ésta sólo sería posible de acreditarse la concurrencia de los elementos que definen al contrato regulado en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, esto es, si concurren circunstancias no previsibles”.

El tribunal indica que la empresa es “plenamente conocedora de que la plantilla con la que cuenta disfruta de vacaciones y descansos con la regularidad propia de tales situaciones y, por consiguiente, la respuesta al volumen de actividad habitual debe contemplar las horas de efectiva prestación”.

La sentencia, con ponencia de la magistrada M^a Lourdes Arastey, explica que el hecho de que “los trabajadores de la plantilla ejerciten sus derechos al descanso y a las vacaciones es una circunstancia previsible y, por consiguiente, no es, pues, ajustada a Derecho la cobertura temporal de sus funciones acudiendo a la vía de interinidad por sustitución. Tales ausencias al trabajo se producen dentro del normal desarrollo del contrato de trabajo y forman parte de la previsión organizativa que corresponde llevar a cabo al empleador, alejándose de la excepcionalidad que el contrato eventual viene a solventar”.

La Sala agrega que no puede olvidarse que en nuestro ordenamiento jurídico “el contrato indefinido constituye la regla general de la que se apartan los supuestos tasados y específicamente diseñados por el legislador, caracterizados todos ellos por la nota de causalidad”. En este punto, según la sentencia, “el contrato de interinidad obedece a la circunstancia extraordinaria en que pueda incurrir la plantilla de la empresa al no concurrir una causa de suspensión del contrato. Nada de extraordinario resulta el disfrute de los periodos de descanso y vacaciones, a los que tienen derecho todos los trabajadores de la empresa”.

[Descarga la sentencia completa en PDF.](#)