

## El Supremo declara improcedente un despido tras 242 contratos de interinidad

**El Alto Tribunal ordena al Hospital Clínic de Barcelona a readmitir a la demandante o abonarle una indemnización de 11.000 euros**

28 de noviembre de 2019

El Tribunal Supremo ha declarado improcedente el despido de una trabajadora de la limpieza que en 8 años encadenó 242 contratos de interinidad para cubrir vacaciones, descansos y permisos de otros empleados.

En sentencia conocida este jueves, el alto tribunal señala que la vía del contrato de interinidad por sustitución no es válido en esos casos, y ofrece a la empresa, el Hospital Clínic de Barcelona, que elija entre readmitir a la trabajadora o abonarle una indemnización de 11.088 euros.

En el presente caso, aclara el Supremo, 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.

El Tribunal Supremo responde así al recurso de la trabajadora contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que daba la razón al hospital, después de que el juzgado de lo Social número 11 de Barcelona también diera la razón a la empresa, al concluir que, pese al gran número de contratos, todos estaban justificados debidamente, por lo que no había fraude de ley en la contratación.

La empleada firmó contratos de interinidad por sustitución como limpiadora del Clínic desde diciembre de 2007 hasta enero de 2011, en que empezó a cobrar el desempleo; en marzo de ese año volvió a trabajar para la misma empresa con la misma modalidad contractual.

En ese periodo de tiempo 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. En mayo de 2015, la empresa le notificó la extinción del contrato.

El Supremo entiende que la cobertura de las vacaciones no puede realizarse por la vía del contrato de interinidad por sustitución, ya que se trata de un contrato de duración determinada que tiene por objeto sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo.

La ausencia por vacaciones, prosigue la sentencia, 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".

De ahí que aunque en ocasiones se pueda dar "un desequilibrio genérico del volumen de plantilla en determinadas circunstancias", lo que puede justificar la contratación temporal, "ésta sólo sería posible si concurren circunstancias no previsibles".

El hecho de que "los trabajadores de la plantilla ejerciten sus derechos al descanso y a las vacaciones es una circunstancia previsible", por lo que no se ajusta a derecho la cobertura temporal de sus funciones acudiendo a la vía de interinidad por sustitución.