

El Suprem obliga el Clínic a readmetre una treballadora que va tenir 242 contractes en 8 anys

La Sala Social determina que el contracte d'interinitat no és vàlid per suplir absències per vacances, descansos o permisos d'altres empleats



Hospital Clínic | Adrià Costa

La Sala Social del Tribunal Suprem ha determinat que l'Hospital Clínic va acomiadar de forma improcedent una treballadora de la neteja que va signar 242 contractes de substitució en vuit anys per cobrir vacances d'altres empleats. El tribunal sosté que no és vàlid fer un contracte d'interinitat per substitució per suplir absències per vacances, descansos o permisos d'altres treballadors.

Així doncs, el Suprem ha estimat el recurs de la treballadora i anul·la la resolució del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya (TSJC) i la del jutjat social 11 de Barcelona, que van desestimar la demanda. El Suprem ha condemnat l'Hospital Clínic a triar entre readmetre la treballadora i abonar-li els salaris que ha deixat de percebre des del seu acomiadament el 8 de maig de 2015 o bé a indemnitzar-la amb 11.088 euros.

La treballadora va encadenar contractes d'interinitat per substitució 242 cops entre finals de 2007 i mitjans de 2015. Concretament, el 8 de gener de 2015 l'empresa va notificar-li l'extinció del contracte. La demandant va argumentar que el cessament de la relació laboral és un acomiadament perquè la contractació temporal en aquest cas és "fraudulenta". El Suprem li dona

la raó i sosté que el contracte d'interinitat no es podia utilitzar en aquest supòsit.

De fet, la sentència recorda que "el contracte indefinit constitueix la regla general" de les contractacions i el contracte d'interinitat ha d'obeir a una "circumstància extraordinària". "Res d'extraordinari resulta el gaudi dels períodes de descans i vacances, als quals tenen dret tots els treballadors de l'empresa", diu la resolució.

El tribunal insisteix que l'empresa és "plenament coneixedora que la plantilla amb la qual compta gaudeix de vacances i descansos amb la regularitat pròpia d'aquestes situacions i, en conseqüència, la resposta al volum d'activitat habitual ha de contemplar les hores d'efectiva prestació".

El TSJC i el jutjat social de Barcelona havien considerat que tot i el gran nombre de contractes, tots estaven justificats degudament i, per això, no hi havia frau de llei. A tots els contractes s'indicava el nom de la persona que substituïa i la causa -assumpes propis, dies de conveni, recuperació horària, incapacitat temporal per vacances, festa optativa de conveni, absència, permís sindical, malaltia familiar o casament familiar-.