

ARTÍCULO



Sustitución por maternidad

No puede mantenerse el contrato de sustitución durante las vacaciones.

El contrato de sustitución (que anteriormente se denominaba contrato de interinidad) permite contratar a un empleado (interino) para sustituir a otro que abandona temporalmente la empresa y que tiene derecho a que se le reserve el puesto de trabajo (por ejemplo, por cuidado de hijos). Esta reserva implica que, en el momento en que el trabajador sustituido se reincorpora a su puesto, se produce la extinción del contrato de sustitución.

Por el contrario, la ausencia por vacaciones no es una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva de plaza, sino una interrupción de la prestación de servicios. En este sentido:

- El empresario es plenamente conocedor de que la plantilla con la que cuenta disfruta de vacaciones y descansos.
- Por tanto, las vacaciones son una circunstancia previsible, y no es posible utilizar el contrato de sustitución para cubrirlas.
- Desde la última reforma laboral, la sustitución de trabajadores durante sus vacaciones debe vehicularse a través de un contrato temporal por circunstancias de la producción.

No obstante, ¿qué sucede si esas vacaciones se disfrutan a continuación de un permiso retribuido por cuidado de hijos? Pues bien, según los tribunales:

- Aunque la trabajadora sustituida haya disfrutado de un permiso por nacimiento de hijo, seguido –de forma ininterrumpida– de un permiso acumulado de lactancia y de las vacaciones debidas (caso que resulta muy común), el contrato de sustitución debe extinguirse finalizado el permiso de lactancia y antes del inicio de las vacaciones.
- Si el contrato de la sustituta no finaliza antes de que la empleada ausente empiece vacaciones, la empresa se arriesga a que el contrato de la sustituta se convierta en indefinido y a que, por tanto, su finalización tras las vacaciones de la sustituida se califique como un despido improcedente.

Vacaciones

Las vacaciones son una situación totalmente previsible, por lo que no puede utilizarse el contrato de sustitución para cubrirlas. En caso de necesitar refuerzos durante el período vacacional, lo correcto es utilizar un contrato temporal por circunstancias de la producción.

Nuestros profesionales le informarán sobre cualquier duda que tenga sobre los tipos de contrato y, en concreto, sobre el contrato de sustitución.