

STSJ de Castilla y León/Valladolid de 7 de abril de 2006, recurso 500/2006

Extinció de contrato de interinidad por incorporación de un trabajador sustituido y baja inmediata de este empleado: papel de la negociación colectiva (acceso al texto de la sentencia)

Una administración pública había contratado interinamente un trabajador para que sustituyese un empleado en situación de baja médica (IT). Durante este periodo de IT, la trabajadora sustituida obtuvo –por provisión interna- otro puesto de trabajo, de tal manera que, cuando fue dada de alta, cesó en su primer puesto de trabajo, quedando éste vacante. El trabajador interino, sin embargo, vio finalizado su contrato de interinidad. **Se plantea si la administración podía dar por finalizado el contrato de interinidad, al no darse una auténtica incorporación al puesto de trabajo del empleado sustituido.**

Según el TSJ de Castilla y León/Valladolid hay que señalar lo siguiente:

- La duración del contrato de interinidad es la del tiempo que dura la ausencia del trabajador sustituido con derecho de reserva de puesto. **Se extingue por tres posibles causas: a) la reincorporación del trabajador sustituido; b) el vencimiento del plazo legal o convencional establecido para la reincorporación; c) la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.**
- La normativa actual de aplicación es el *Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que desarrolla el art. 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo de 1995, en materia de contratos de duración determinada*. Esta regulación **ha eliminado la conversión en indefinidos de los contratos de interinidad cuando no se produzca la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo fijado**; además, el art. 4.2.c *Real Decreto 2720/1998* incluye, entre las causas de extinción del contrato de interinidad, la desaparición de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
- **La muerte, la incapacidad permanente, la jubilación o cualquier causa que implique la no reincorporación del empleado sustituido producen la extinción del contrato de interinidad y no lo convierten en indefinido, ni tampoco en contrato de interinidad hasta la cobertura de la plaza.**

El TSJ valora, pero, si es posible, a través de convenio colectivo, establecer un régimen más favorable. En concreto, en el convenio colectivo que juzga se preveía la conversión en un contrato de interinidad hasta la cobertura de la plaza vacante cuando el trabajador sustituido no se reincorporara. Al respecto, el TSJ indica que:

- **Es posible una previsión a través de convenio colectivo de una administración pública más favorable que lo previsto en la normativa legal o reglamentaria.**
- **Un convenio colectivo puede prever que la no reincorporación de la persona sustituida no es causa de extinción porque implica la existencia de una vacante, y prever que el interino continúe prestando servicios hasta la cobertura definitiva.**