

**STS de 5 de maig de 2005, recurs 1706/2004*****Finalització del contracte d'interinitat per substitució de treballador en situació d'IT quan el treballador substituït és donat d'alta amb proposta d'IP*** (accés al text de la sentència)

Un ajuntament contracta un treballador interí per substituir un treballador en situació d'incapacitat temporal, que mesos després és donat d'alta amb proposta d'incapacitat permanent. La incapacitat permanent és determinada administrativament quasi dos mesos després, però l'ajuntament dona per finalitzat el contracte d'interinitat en el moment de la proposta d'alta i no quan es declara la incapacitat permanent per part de la Seguretat Social.

Es planteja si la proposta d'alta és causa suficient per donar per finalitzat el contracte d'interinitat o bé cal esperar a la declaració administrativa –o judicial- d'incapacitat. El TS entén que:

- El contracte d'interinitat es pot celebrar quan es tracti de substituir treballadors amb dret a reserva del lloc de treball. **La seva durada serà la del temps que duri l'absència del treballador substituït amb dret a reserva del lloc de treball.**
- Si bé la incapacitat temporal s'extingeix per la proposta d'alta, l'art. 131 LGSS afirma que **quan aquesta extinció es produeix per alta mèdica amb declaració d'incapacitat permanent, els efectes de la situació d'incapacitat temporal es prorrogaran fins al moment de la qualificació d'incapacitat permanent.** L'art.49.1 e) ET estableix que és causa d'extinció del contracte de treball la invalidesa permanent total o absoluta del treballador.
- En conseqüència, si el treballador substituït no és declarat en situació d'incapacitat permanent total o absoluta en l'expedient administratiu que es tramita, l'ajuntament no pot donar per extingit el seu contracte i per tant, tampoc el d'interinitat, perquè continui vigent –suspès, però- el contracte del primer empleat.

La conseqüència és que **l'ajuntament va anticipar-se en l'extinció del contracte sense disposar de fets que li permetessin fer-ho** i aquesta decisió va deixar sense efectes d'altres possibles situacions, com la prevista en l'art. 48.2 ET segons la qual, quan la situació d'incapacitat del treballador hagi de ser objecte de revisió per milloria que permeti la seva reincorporació al lloc de treball, permet la subsistència de la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball.