

STS de 5 de mayo de 2005, recurso 1706/2004

*Finalización del contrato de interinidad por sustitución de trabajador en situación de IT cuando el trabajador sustituido es dado de alta con propuesta de IP (acceso al texto de la sentencia)*

Un ayuntamiento contrata un trabajador interino para sustituir un trabajador en situación de incapacidad temporal, que meses después es dado de alta con propuesta de incapacidad permanente. La incapacidad permanente es determinada administrativamente casi dos meses después, pero el ayuntamiento da por finalizado el contrato de interinidad en el momento de la propuesta de alta y no cuando se declara la incapacidad permanente por parte de la Seguridad Social.

Se plantea si la propuesta de alta es causa suficiente para dar por finalizado el contrato de interinidad o bien es necesario esperar a la declaración administrativa –o judicial- de incapacidad. El TS entiende que:

- El contrato de interinidad se puede celebrar cuando se trate de sustituir trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. **Su duración será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a reserva del puesto de trabajo.**
- Si bien la incapacidad temporal se extingue por la propuesta de alta, el art. 131 LGSS afirma que, **cuando esta extinción se produce por alta médica con declaración de alta permanente, los efectos de la situación de incapacidad temporal se prorrogan hasta el momento de la calificación de incapacidad permanente.** El art. 49.1 e) ET establece como causa de extinción del contrato de trabajo la invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
- En consecuencia, si el trabajador sustituido no es declarado en situación de incapacidad permanente total o absoluta en el expediente administrativo que se tramita, el ayuntamiento no puede dar por extinguido su contrato y, por tanto, tampoco el de interinidad, porque continúa vigente –suspendido, sin embargo- el contrato del primer empleado.

La consecuencia es que **el ayuntamiento se anticipó en la extinción del contrato sin disponer de hechos que le permitieran hacerlo** y esta decisión dejó sin efecto otras posibles situaciones, como la prevista en el art. 48.2 ET, según la cual, cuando la situación de incapacidad del trabajador haya de ser objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, permite la subsistencia de la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.