



EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Universidad Pablo de Olavide

FECHA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE INTERINIDAD PARA LA SUSTITUCIÓN DE TRABAJADOR EN INCAPACI- DAD TEMPORAL DESPUÉS DECLARADO EN INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 5 de mayo de 2005

CRISTINA BLASCO RASERO*

SUPUESTO DE HECHO: El Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda celebra el 4 de junio de 2002 un contrato de interinidad para la sustitución de quien ocupaba anteriormente el mismo puesto de trabajo, en situación de incapacidad temporal desde el 9 de enero del mismo año. Meses más tarde, el 31 de enero de 2003, el trabajador sustituido es dado de alta médica sin curación, iniciando el facultativo que le atendía el procedimiento administrativo para la calificación de una incapacidad permanente. El 11 de febrero, la Consejería de Salud comunica al Ayuntamiento el alta médica realizada, procediendo éste a declarar extinguido el contrato de interinidad del sustituto ese mismo día. Tras la conclusión del expediente, el Director Provincial del INSS emite resolución administrativa en la que se declara al trabajador sustituido en situación de incapacidad permanente absoluta, resolución que es notificada al Ayuntamiento el 7 de abril siguiente.

Ante tales hechos, el trabajador interino presenta demanda por despido en el Juzgado de lo Social que, no obstante, declara la válida extinción del contrato de interinidad. La sentencia de instancia es recurrida en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que procede a su revocación y, consiguientemente, a la declaración de improcedencia del despido. Frente a esta resolución, el Ayuntamiento interpone recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, aportando como contradictoria la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, de 17 de noviembre de 2000.

* Universidad Pablo de Olavide.

RESUMEN: El Tribunal Supremo desestima el presente recurso de casación, confirmando la sentencia recurrida, sobre la base de los siguientes argumentos:

1. El artículo 15.1.c) del ET permite la celebración de un contrato de interinidad cuando se trate de sustituir a un trabajador con derecho a la reserva del puesto de trabajo. Por su parte, el art. 4.2.b) del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, que desarrolla el precepto legal, señala que la duración del contrato de interinidad será el tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.
2. La incapacidad temporal constituye —según el art. 45.1.c) del ET— una causa de suspensión de la relación laboral. La extinción del contrato de trabajo sólo se produce cuando al trabajador se le haya declarado una gran invalidez, una incapacidad permanente total o absoluta —art. 49.1.e) del ET—.
3. De acuerdo con estos preceptos, el Tribunal Supremo considera que, como la resolución del expediente administrativo que se tramita es determinante de la situación del trabajador sustituido y, por extensión, del derecho del interino, no puede anticipar la decisión definitiva un organismo que no interviene en el expediente y que, por lo tanto, debe limitarse a aplicar los preceptos legales, cuando reciba la correspondiente comunicación de la entidad gestora.
4. Además, entiende el Tribunal que al decidir el Ayuntamiento la extinción del contrato de trabajo antes de disponer de las bases fácticas que lo permitieran, deja sin efectos otras posibles soluciones, como la prevista en el art. 48.2 del ET, que admite la subsistencia de la suspensión laboral con reserva del puesto de trabajo cuando la incapacidad del trabajador sea previsiblemente objeto de revisión por mejoría que haga posible su reincorporación.

ÍNDICE

1. DELIMITACIÓN DE LAS CUESTIONES DEBATIDAS
2. NORMATIVA APLICABLE
3. SITUACIÓN DEL TRABAJADOR SUSTITUIDO DESDE LA FECHA DEL ALTA MÉDICA SIN CURACIÓN HASTA LA CALIFICACIÓN DE LA IPA
 - 3.1. Subsistencia de la situación suspensiva
 - 3.2. Aplicación del plazo extraordinario de prórroga del art. 131. bis 3 de la LGSS
 - 3.3. Mantenimiento del derecho a la reserva del puesto de trabajo
4. FECHA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE INTERINIDAD PARA LA SUSTITUCIÓN



1. DELIMITACIÓN DE LAS CUESTIONES DEBATIDAS

La sentencia que se comenta se insta, fundamentalmente, con el objeto de determinar la fecha de extinción del contrato de interinidad celebrado para la sustitución de un trabajador cuya relación laboral se halla suspendida por incapacidad temporal. El problema se suscita en supuestos —como el recurrido— en los que el proceso de incapacidad temporal para el trabajo concluye con un parte de alta médica sin curación, con propuesta de incapacidad permanente; en aquellos otros en los que el alta médica declara la curación del trabajador no se presenta duda alguna al producirse, tras el alta, la inmediata reincorporación del trabajador sustituido —lo que, según dispone el art. 8.1.c) del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, es una de las causas de extinción del contrato de interinidad—.

En esta sentencia, el Tribunal Supremo desestima el recurso, básicamente, por considerar que la resolución del expediente administrativo es fundamental para determinar la situación del trabajador sustituido y, correlativamente, la del sustituto. Así, «*si el trabajador sustituido no es declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta (...) debe reincorporarse a su trabajo, coincidiendo con este reingreso la baja del trabajador sustituto*». Con el mismo argumento se puede resolver la situación de ambos trabajadores cuando la calificación sea afirmativa, esto es, si es declarado en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. Como en este supuesto, según el art. 49.1.e) del ET, procede la extinción del contrato de trabajo del sustituido, ha de concluir la relación de interinidad por extinguirse «*la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo*» (art. 8.1.c) 3.ª del RD 2720/1998). Si se calificara la incapacidad permanente en el grado de parcial, la reincorporación del trabajador sustituido también permitiría la conclusión del contrato de interinidad, en este caso, por la concurrencia de la causa dispuesta en el primer apartado del art. 8.1.c) del mismo RD.

En este sentido, continúa diciendo el Tribunal, como la resolución del expediente administrativo que se tramita para determinar la situación de capacidad o incapacidad para el trabajo —en el grado que corresponda— es determinante de la situación del trabajador sustituido y, en consecuencia, del interino, no puede adoptar el empleador decisión alguna antes de que se dicte. Aún siendo, como es el caso, un organismo público el que toma esa decisión, ha de esperar la resolución administrativa del expediente para actuar en la forma que proceda (la que resulte de la aplicación de las normas legales antes referidas).

En este comentario, aunque se parte de los argumentos esgrimidos por el Tribunal y se coincide con el fallo de la sentencia, se estima conveniente tratar otras cuestiones que el supuesto también plantea.

Concretamente, en el supuesto precisado es necesario determinar la situación en la que se encuentra el trabajador que ha tenido suspendido el contrato por IT desde la fecha en la que se emite el parte de alta médica sin curación hasta que se notifica la resolución de la dirección provincial del INSS declarando su situación definitiva. Sólo si en ese período intermedio continúa suspendida la relación laboral originaria, ha de entenderse prorrogado el derecho del trabajador sustituido a la reserva del puesto de trabajo y, en consecuencia, el derecho del interino a proseguir su relación contractual. En caso contrario, esto es, si se entiende que el alta médica sin curación determina la extinción de la situación suspensiva, haciendo concluir el período de reserva y obligando al trabajador a reincorporarse a su puesto de trabajo, ha de considerarse que en esa fecha —la del alta médica— procede la extinción del contrato de interinidad. Lógicamente, la primera interpretación permitiría calificar como improcedente el despido realizado en la fecha de notificación del alta, mientras que la segunda explicaría la válida conclusión de la relación laboral.

Existe pues una conexión evidente entre las cuestiones planteadas que exige determinar primero la situación del trabajador sustituido, para concretar después los derechos que le corresponden a quien le sustituye. Para la resolución de ambas cuestiones existe cierta incertidumbre normativa, que requiere aclarar previamente las normas aplicables.

2. **NORMATIVA APLICABLE**

La incapacidad temporal es una de las causas de suspensión del contrato de trabajo que se enumera en el art. 45.1, c) del ET. Algunas de las notas de su régimen jurídico se concretan también en el texto estatutario, donde se fija el derecho a la reserva del puesto de trabajo que corresponde al trabajador durante la suspensión contractual y el derecho a la reincorporación que se produce al cesar la situación suspensiva (principalmente, en el art. 48.1 del ET). Pero ni se define en la norma laboral esta causa de suspensión ni se regulan expresamente algunas de sus características o de sus efectos fundamentales, como su duración o las causas de extinción del derecho a la suspensión.

Ante la falta de regulación en el ordenamiento laboral de tales condiciones, resulta necesario aplicar las normas de Seguridad Social para complementar el régimen jurídico de la suspensión por IT. Pero, ¿es posible, o incluso conveniente, extender las condiciones normativas dispuestas para el subsidio de incapacidad temporal a la suspensión contractual del mismo nom-



bre? Porque aunque es evidente que existe una conexión —una relación causa-efecto— entre ambas situaciones (se abona el subsidio de IT para paliar la pérdida de ingresos que se produce durante la suspensión del contrato de trabajo por esta causa), también es verdad que ni se trata de instituciones idénticas (una cosa es la prestación de Seguridad Social y algo muy distinto lo constituye la suspensión de la relación laboral), ni coinciden siempre ni en todos los casos (es posible que una persona tenga el contrato suspendido por IT y no adquiera el derecho al subsidio por no acreditar los requisitos legales).

Sin embargo, y a pesar de estas dudas, no hay más alternativa que la referida aplicación de las normas de Seguridad Social que regulan el subsidio de IT¹. Ante esta elección, que parece inevitable, resulta obligado recurrir al régimen íntegro de la prestación social para resolver cuántos problemas se planteen en relación con la suspensión contractual, lo que implica, en el supuesto analizado, la posible aplicación de lo dispuesto en el art. 131. bis de la LGSS, en la forma que se realiza en los párrafos siguientes.

3. SITUACIÓN DEL TRABAJADOR SUSTITUIDO DESDE LA FECHA DEL ALTA MÉDICA SIN CURACIÓN HASTA LA DE CALIFICACIÓN DE LA IPA

La aplicación de las normas de Seguridad Social permite reconocer el derecho a la suspensión del contrato de trabajo en dos supuestos: uno, cuando el trabajador ha sufrido un accidente o una enfermedad, sea o no laboral, que le incapacite temporalmente para el trabajo, mientras reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social, y otro, durante los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja. En el primero de estos supuestos, el subsidio se abona durante un período de 12 meses, prorrogables por 6 más si se presume que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación; en el segundo, la duración del subsidio es de 6 meses que se pueden prorrogar por el mismo período de tiempo cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad (art. 128 de la LGSS). En ambas situaciones y durante los períodos señalados, la relación laboral queda claramente suspendida por esta causa.

Pero en el supuesto contemplado en esta sentencia se cuestiona el eventual reconocimiento del derecho a la suspensión contractual (en la primera situación protegida) fuera de los márgenes legales, básicamente, porque al entenderse que no es posible la curación del trabajador —al menos a corto

¹ Esta es la solución que adopta unánimemente la jurisprudencia y la doctrina que han tratado esta cuestión.

plazo—, éste deja de recibir asistencia sanitaria de la Seguridad Social procediendo el facultativo que le atendía a darlo de alta transcurrido el plazo inicial de 12 meses. En estas condiciones, se plantean dos dudas fundamentales: la primera, si es posible la suspensión del contrato cuando falta uno de los requisitos que definen la situación protegida por el subsidio; y la segunda, si ante la inaplicación del período ordinario de prórroga del subsidio de 6 meses (que sólo procede, como se ha señalado, cuando se prevé que durante el mismo puede ser el trabajador dado de alta por curación) puede aplicarse algún período de prórroga extraordinaria que permita extender los efectos de la suspensión contractual más allá del plazo originario. La solución que se dé a ambas cuestiones permitirá determinar si el trabajador sustituido conserva o no el derecho a la reserva del puesto de trabajo en el período que media entre la fecha de emisión del parte alta y el momento de notificación de la resolución administrativa.

3.1. Subsistencia de la situación suspensiva

Respecto a la primera cuestión, ya se ha indicado cómo la LGSS exige la concurrencia simultánea de tres condiciones para considerar que un trabajador está en la primera situación protegida por el subsidio de IT: tanto es necesario que se haya producido un accidente o que se padezca una enfermedad, como que se produzca un estado de incapacidad para el trabajo, como que el sujeto reciba asistencia sanitaria de la sanidad pública. Partiendo de la definición legal, se plantea qué sucede en aquellos supuestos —como el de autos— en los que el trabajador es dado de alta médica sin curación, en cuanto deja de cumplir el requisito relativo a la obtención de las prestaciones sanitarias.

De la jurisprudencia analizada se deduce cómo la falta de esta condición no impide la continuidad de la suspensión contractual. Lógicamente, la situación que se trata de proteger (con la suspensión y con el subsidio) es aquella que afecta a un trabajador que se encuentra incapacitado para el trabajo por haber sufrido un accidente o una enfermedad, siendo la tercera de las citadas una condición puramente formal llamada a controlar la realidad de la situación alegada. Y es evidente que, cuando un trabajador ha estado durante un período de tiempo en situación de IT y es dado de alta médica declarándose expresamente su no curación², sigue afectado por algún pro-

² En supuestos como éste, en los que se declara la no curación del enfermo, el parte de alta médica no declara el restablecimiento del trabajador sino la inconveniencia de mantener un tratamiento que no resulta necesario cuando es imposible seguir avanzando médicamente. Por ello, aunque el trabajador sea dado de alta, continua estando incapacitado para el trabajo.



ceso patológico y que, en casos como éste en los que el facultativo inicia un procedimiento de calificación de una incapacidad permanente, existe una posibilidad cierta de que la misma le ocasione una incapacidad efectiva para el trabajo.

El Tribunal Supremo se ha manifestado en este sentido, recientemente, en la STS de 7 de octubre de 2004³, donde señala que, al extinguirse la situación de IT por el alta médica, las ausencias del trabajador resultan en principio injustificadas, pudiendo el empresario deducir las consecuencias extintivas oportunas a fin de justificar un despido disciplinario o de apreciar su desistimiento; por ello, debe ser el trabajador quien acredite, si quiere mantener la suspensión contractual, que *«pese al alta médica (...), subsiste una situación de incapacidad temporal que impide la reincorporación al trabajo»*. En esta sentencia, el Tribunal insiste en la necesaria actuación del trabajador, quien *«ha de desarrollar, con la diligencia exigible en cada caso, una conducta positiva en orden a (...) acreditar la subsistencia de una incapacidad temporal para el trabajo ofreciendo en su caso los medios para la verificación de esa situación por la empresa»*. De estas palabras se deducen tres consideraciones importantes: la primera, que el Tribunal admite la subsistencia de la situación de IT después de la emisión del alta médica; la segunda, que para el mantenimiento de la situación suspensiva (con los derechos que le son inherentes) es necesario una comunicación efectiva al empresario; y la tercera, que dado que en este caso falta el control de la situación protegida por parte de los servicios sanitarios del Sistema, se le han de ofrecer al empleador otros medios de prueba de la situación incapacitante.

3.2. Aplicación del plazo extraordinario de prórroga del art. 131. bis 3 de la LGSS

El segundo problema que se plantea deriva de la necesaria aplicación de un plazo adicional que permita la continuidad de la situación protegida trascurridos los 12 meses iniciales. Según se ha señalado, no procede aplicar el período de prórroga ordinaria de 6 meses dispuesto en el art. 128.1. a) de la LGSS para los supuestos en los que se presume que en ese período adicional pueda ser el trabajador dado de alta por curación; es precisamente la contraria la opinión del facultativo que da de alta a un trabajador declarando su falta de curación e iniciando un procedimiento de calificación de

³ En esta Sentencia el Tribunal reproduce los argumentos mantenidos en resoluciones anteriores como la STS de 22 de octubre de 1991 (RJ 1991/7745), de 2 de marzo de 1992 (RJ 1992/1609) y de 15 de abril de 1994 (RJ 1994/3249).

IP. Por ello se trata de determinar si es posible la aplicación de algún otro plazo de prórroga que permita continuar la suspensión del contrato después de la emisión del parte de alta.

Sobre este particular, se señala en la sentencia recurrida que, si bien es verdad que el art. 131. bis.1 dispone que el derecho al subsidio se extingue «*por ser dado de alta médica el trabajador, con o sin declaración de incapacidad permanente*», también lo es que el apartado tercero del mismo artículo establece que «*sin perjuicio de lo dispuesto en los números anteriores, cuando la extinción se produjera (...) por alta médica con declaración de incapacidad permanente, los efectos de la situación de incapacidad temporal se prorrogarán hasta el momento de la calificación de incapacidad permanente (...)*»⁴. En este supuesto, en el que tras el alta médica se inicia un procedimiento de calificación de IP que concluye con la declaración del trabajador en situación de IPA, procedería aplicar esta norma excepcional para prorrogar los efectos de la IT hasta la fecha de dicha calificación.

La duda que se plantea en este punto es si es posible la aplicación de un precepto que se refiere exclusivamente al derecho al subsidio de IT a la suspensión contractual (tanto es así que en el artículo concluye señalando cómo ha de hacerse el cálculo de la prestación a la que el trabajador tiene derecho⁵). No obstante, como antes se manifestó, la falta de preceptos estatutarios que regulen completamente el régimen jurídico de la suspensión del contrato por IT, exige integrar la regulación laboral con las normas de Seguridad Social, siendo en este aspecto también de aplicación lo preceptuado en el art. 131. bis. 3 de la LGSS a la suspensión contractual.

La aplicación de tales normas a la suspensión del contrato por IT permite la siguiente interpretación: resulta posible distinguir, por un lado, la extinción de la causa de suspensión, que se produce con la emisión del alta médica —con o sin curación— y, por otro, la prórroga de sus efectos, que se produce hasta el momento en el que el trabajador sea declarado en situación de IP. Esta interpretación permitiría al trabajador volver a ocupar su puesto de trabajo cuando cesa la circunstancia suspensiva —esto es, cuando es dada de alta—, en razón del derecho a la reincorporación reconocido en el art. 48.1 del ET. Pero como este precepto establece un derecho a la reincorporación y no un deber incondicionado, el trabajador que continúe

⁴ En la sentencia de contraste se aplica sólo el primer apartado del precepto para decir que, como el alta médica extingue la situación de IT, en ese momento desaparece la causa de la reserva del puesto de trabajo, procediendo por ello la extinción del contrato de interinidad.

⁵ En concreto, el precepto continúa diciendo que en la fecha de calificación de la incapacidad permanente «*se iniciarán las prestaciones económicas de ésta, salvo que las mismas sean superiores a las que venía percibiendo el trabajador, en cuyo caso se retrotraerán aquéllas al momento en que se haya agotado la incapacidad temporal*».

incapacitado para el trabajo puede no ejercerlo, prorrogándose los efectos de la situación suspensiva hasta el momento en que se resuelva el correspondiente expediente administrativo. La prórroga de los efectos que se prevé en el art. 131. bis. 3 de la LGSS permite, entre otras consecuencias, que continúe el derecho a la reserva del puesto de trabajo hasta la resolución definitiva.

3.3. Mantenimiento del derecho a la reserva del puesto de trabajo

La suspensión contractual constituye, como ha reconocido en repetidas ocasiones la doctrina y la jurisprudencia, un instrumento fundamental para garantizar la estabilidad en el empleo⁶: ante la concurrencia de ciertas causas que obligan o justifican la cesación de la prestación de servicios durante un período de tiempo determinado, dispone el legislador una institución jurídica, la suspensión, que impide la extinción del contrato de trabajo⁷. En este sentido, la suspensión contractual permite la continuidad de la relación laboral interrumpiéndose, exclusivamente, las obligaciones básicas de ambos sujetos de prestar servicios y de remunerar el trabajo satisfecho⁸.

A su vez, la estabilidad en el empleo obtiene una garantía añadida a través de un efecto que es consustancial a la suspensión contractual⁹, el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se le atribuye al trabajador que

⁶ A esta conclusión ha llegado la doctrina que ha estudiado la suspensión contractual: véase, entre otras, las siguientes obras: VIDA SORIA, J.: «La suspensión del contrato de trabajo», en BORRAJO DACRUZ, E.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo IX, vol. 1.º, Pág. 29; BLASCO SEGURA, B.: «La suspensión del contrato de trabajo: los apartados i), j) y m) art. 45 del Estatuto de los Trabajadores», en AA.VV.: *La suspensión del contrato de trabajo*, CGPJ, Madrid, 1994, pág. 474; RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M.: «Naturaleza y fines de la suspensión del contrato: delimitación frente a figuras afines», en AA.VV.: *La suspensión del contrato de trabajo*, CGPJ, Madrid, 1994, pág. 22; RODRÍGUEZ COPÉ, M.L.: *La suspensión del contrato de trabajo*, CES; Madrid, 2004, pág. 61.

⁷ Si no existiera la suspensión contractual, la concurrencia de alguna de las causas suspensivas habría permitido, por una u otra vía, la extinción del contrato de trabajo (fundamentalmente, porque se hubieran dado una serie de ausencias, justificadas o no, que habrían permitido el despido del trabajador).

⁸ Se interrumpen las prestaciones básicas de ambos sujetos, del trabajador de prestar servicios y del empresario de remunerarlos, así como los derechos y obligaciones directamente relacionados con éstos (como, por ejemplo, el deber del empresario de pagar puntualmente el salario). Otros derechos y deberes, más bien derivados de la existencia de la relación laboral que de su ejecución, permanecen en vigor a pesar de la suspensión contractual (como sucede, singularmente, con el deber de buena fe).

⁹ Efecto propio de todas las causas de suspensión contractual previstas en el art. 45 del ET, salvo de las que derivan del acuerdo de las partes, en las que también se estará a lo pactado.

ve suspendida la relación laboral por alguna de estas causas. El derecho de reserva supone el mantenimiento de la plaza (del puesto de trabajo anteriormente ocupado) a disposición del trabajador hasta que concluya la circunstancia suspensiva y reanude su actividad laboral. Tal derecho de reserva constituye un instrumento adicional a favor de la permanencia en el empleo tanto porque garantiza la reanudación inmediata de la actividad laboral una vez concluida la causa suspensiva, como porque permite al trabajador la vuelta al puesto que ocupaba con anterioridad para realizar las mismas tareas en idénticas condiciones.

En el supuesto que se analiza, si, como se ha señalado, se entiende posible la prórroga de la situación suspensiva (o al menos, de sus efectos) en el período que abarca desde la fecha del alta médica sin curación hasta el momento de calificación de la incapacidad permanente, ha de entenderse también que durante todo ese período conserva el trabajador el derecho a la reserva del puesto de trabajo. La prórroga del derecho de reserva permite al trabajador optar entre mantener interrumpida la prestación laboral o reincorporarse a su puesto de trabajo con anterioridad a la resolución administrativa, según continúe o no incapacitado para el trabajo. En el primer caso, según la sentencia del TS antes referida, debe el trabajador comunicar al empresario la continuidad de la situación incapacitante aportando cualquier medio de prueba que lo acredite.

No es en este sentido, sin embargo, en el que el Tribunal alude el derecho de reserva para sostener su argumentación. En la sentencia que se comenta, el derecho a la reserva del puesto de trabajo se trata en relación, exclusivamente, con lo dispuesto en el art. 48.2 del ET, entendiéndose el Tribunal que la decisión extintiva adoptada por el Ayuntamiento antes de que se le comunicara la resolución del expediente, deja sin efecto otras posibles soluciones, como la prevista en el precepto estatutario.

Como se sabe, la disposición citada constituye una excepción a la regla general prevista en el art. 49.1.e) del ET, que permite la extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador sea declarado en situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez. Precisamente en estos supuestos si, a juicio del órgano de calificación, la situación del trabajador va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al trabajo, no procederá la extinción del contrato sino que, por el contrario, *«subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente»*.

De las palabras del Tribunal parece deducirse la necesidad de que continúe la suspensión contractual durante el período que media entre el alta y la calificación de la IP para que, a su vez, sea posible la prórroga de la si-



tuación suspensiva por el período extraordinario de dos años. Según esta interpretación, habría de mantenerse interrumpida la actividad hasta la resolución administrativa para que fuera posible la aplicación de esta regla excepcional. De la misma se deriva, correlativamente, la prórroga del derecho a la reserva del puesto de trabajo sin solución de continuidad. Por esta razón, precisamente, utiliza el Tribunal éste como argumento que impide la extinción anticipada del contrato de interinidad; mientras no se emita la resolución definitiva, se mantiene la relación de interinidad por sí, acaso, en la misma se manifiesta la posibilidad de mejoría y procede la prórroga del derecho de reserva por el período adicional mencionado, en cuyo caso también se prorrogaría el contrato temporal por el mismo plazo.

En mi opinión, no creo imprescindible el mantenimiento incondicionado de la suspensión contractual para la aplicación de la posibilidad prevista en el art. 48.2 del ET. Como antes se manifestó, tras el alta médica puede el trabajador ejercer el derecho a la reincorporación que prevé el art. 48.1 del ET y volver a su puesto de trabajo, sin que el ejercicio de esta opción impida, posteriormente (cuando se emita la resolución administrativa que declare una situación de IP revisable por mejoría), el inicio de un nuevo período de suspensión contractual por el plazo de dos años¹⁰. Sólo si se mantiene suspendida la relación durante el período intermedio (lo que, como ya se ha dicho, se produce cuando el trabajador acredita continuar incapacitado para el trabajo), se producirá la prórroga de la situación suspensiva sin interrupciones. En este último caso, el derecho a la reserva del puesto de trabajo también se ha de ejercer de forma continuada, manteniéndose en vigor el contrato de interinidad desde el inicio de la IT hasta que concluya el plazo de prórroga extraordinaria.

4. FECHA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE INTERINIDAD PARA LA SUSTITUCIÓN

Las consecuencias del derecho de reserva justifican la caracterización y el régimen jurídico del contrato de interinidad. En efecto, si el trabajador que suspende su relación contractual mantiene el derecho a ocupar su propio puesto de trabajo hasta que concluya la causa suspensiva, es lógica la previsión de una fórmula contractual que permita la contratación temporal de un trabajador que ocupe interinamente esa plaza. Igualmente, la cobertu-

¹⁰ Ahora bien, en este supuesto se extinguiría el contrato de interinidad en el momento que se reincorporara el trabajador sustituido. Posteriormente, la resolución administrativa que declarara la prórroga de la situación suspensiva permitiría al empleador celebrar un nuevo contrato de interinidad para la sustitución del trabajador por esa otra circunstancia.



ra provisional del puesto de trabajo vacante, también justifica las condiciones previstas de duración y extinción del derecho. Estas circunstancias explican la relación existente entre el desarrollo del derecho de reserva, ya comentado, y la extinción del contrato de interinidad.

En este último apartado, y a modo de resumen, pueden determinarse las causas (y con éstas, las fechas) de extinción del contrato de interinidad correspondientes según las vicisitudes que afecten al derecho de reserva.

Un primer supuesto se daría cuando el trabajador sea dado de alta por curación después de un proceso de IT: con el alta se extinguiría la suspensión contractual, el derecho de reserva y el propio contrato de interinidad por la reincorporación del trabajador sustituido a su puesto de trabajo. En el caso contrario, en el que el alta médica declara la no curación del trabajador iniciándose un procedimiento de calificación de IP, la situación del interino depende del estado del sustituido. Si éste sigue incapacitado para el trabajo, se proroga la situación suspensiva y el contrato de interinidad hasta la resolución definitiva, procediendo entonces la extinción del contrato de sustitución, por una u otra causa, según el grado de incapacidad declarado. Por el contrario, si el trabajador no está incapacitado para seguir con sus tareas habituales, procederá la extinción del contrato de interinidad por la reincorporación de aquél a su puesto de trabajo.

En definitiva, el razonamiento seguido en el presente comentario permite llegar a la misma conclusión mantenida en la sentencia: la calificación como improcedente del despido del demandado cuyo contrato de interinidad había de continuar en vigor hasta la fecha de emisión de la resolución administrativa. En ese momento, dada la declaración del trabajador sustituido en situación de IPA, hubiera podido darse por concluido el contrato de interinidad por extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto.