



**DIPUTACIÓN DE CÁCERES**  
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

\_\_\_\_\_, solicita un informe jurídico relativo a contrato de sustitución de persona trabajadora, en el que el trabajador sustituido se encuentra en situación de incapacidad temporal, pendiente de resolución de incapacidad permanente.

## **ANTECEDENTES**

En su escrito de petición de informe dirigido a este Servicio de Asistencia y Asesoramiento a Entidades Locales \_\_\_\_\_ expone:

“ \_\_\_\_\_, por la presente

*EXPONE*

\_\_\_\_\_ tiene contratado un arquitecto técnico en sustitución de otro que se encuentra de baja por IT.

Han transcurrido 365 días desde que se produjo la baja, y el trabajador sustituido está pendiente de la resolución del INSS de incapacidad permanente.

En el supuesto de que este trabajador fuera declarado en situación de IP, será causa de extinción de su contrato, conforme al artículo 49.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRLET): la extinción del contrato se producirá entre otras causas:

«e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2».

No obstante, de acuerdo con el artículo 48.2 del TRLET, en los supuestos de haber sido declarado el trabajador en situación de IP consecuencia de la extinción de la Incapacidad Temporal subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto, durante un periodo máximo de dos años desde la declaración de la Incapacidad Permanente.

Esta suspensión sólo es posible si, en la resolución inicial de reconocimiento de la incapacidad consta un plazo para poder instar la revisión por previsible mejoría igual o inferior a 2 años, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.1, del Real Decreto 1300/1995, de 21 julio, que señala: «...La subsistencia de la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo, que se regula en el apartado 2 del artículo 48 del Texto Refundido de la Ley del

*Estatuto de los Trabajadores, sólo procederá cuando en la correspondiente resolución inicial de reconocimiento de invalidez, a tenor de lo previsto en el párrafo primero del apartado 2 del artículo 143 de la Ley General de la Seguridad Social, se haga constar un plazo para poder instar la revisión por previsible mejoría del estado invalidante del interesado, igual o inferior a dos años».*

*Es decir, si en la Resolución no indica la posible revisión por mejoría o no se prevé la misma en el plazo de dos años, el contrato se extinguirá definitivamente sin derecho a reserva de puesto de trabajo. No obstante, si la Resolución de la IP indica expresamente un plazo de revisión por mejoría inferior a dos años, el contrato permanecerá vigente hasta la finalización de dicho plazo. Ello significa que transcurrido el plazo de dos años si hay revisión por mejoría, el contrato se reactivará y se deberá reincorporar al trabajador a su puesto. En cambio, si pasan los 2 años sin que se le haya reconocido al trabajador la mejoría, el contrato quedará extinguido de forma definitiva y la plaza quedara nuevamente vacante.*

*Conforme a lo expuesto, y al artículo 15.3 del TRLET que indica que «Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución» el contrato del trabajador que actualmente sustituye al que se encuentra en IT podrá prorrogarse y permanecerá en vigor hasta que se produzca la revisión por la entidad gestora y como máximo hasta alcanzar dos años desde dicha Resolución.*

*Por lo expuesto SOLICITO:*

*Considerando el artículo 7.1, del Real Decreto 1300/1995, de 21 julio que establece que el trabajador sustituido tiene derecho a reserva de puesto de trabajo, se emita informe sobre la posibilidad de continuar con el trabajador que sustituye al que se encuentra en IT, aún cuando se dicte resolución de incapacidad permanente revisable a los dos años.*

*En espera de su respuesta, y agradeciendo de antemano su colaboración, le saluda atentamente, en \_\_\_\_\_ a fecha de la firma electrónica”.*

## **CONSIDERACIÓN PREVIA**

**ÚNICA:** De la documentación remitida por \_\_\_\_\_ se desprende que, mediante el oportuno contrato de trabajo temporal de interinidad, dada la situación de IT del arquitecto técnico inicialmente contratado por la entidad, se procede a su sustitución con fecha 6 marzo de 2023, indicando la cláusula tercera de dicho contrato que: *“la duración del mismo se extenderá desde el 6/3/2023 hasta el fin de interinidad.”*

De esta forma, de conformidad con lo estipulado en el artículo 15.3 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los

Trabajadores (ET/15) el contrato de interinidad celebrado indica la causa a la que el mismo responde (sustitución de persona trabajadora) así como el nombre de la persona sustituida.

## CONSIDERACIONES JURÍDICAS

**ÚNICA:** Entrando en materia, el artículo 15.3 del ET dispone en relación con el contrato de interinidad lo siguiente:

*“Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.”*

En desarrollo de este precepto, el artículo 8.1.c) del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del ET en materia de contratos de duración determinada, establece las causas de cese:

*“1ª La reincorporación del trabajador sustituido.*

*2ª El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.*

*3ª La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo. (...)”*

La solicitud de informe plantea la posibilidad de que el trabajador sustituto continúe la prestación laboral ante la situación de IT del sustituido, *“aún cuando se dicte resolución de incapacidad permanente revisable a los dos años.”*

Al respecto, hay que tener presente que la causa del contrato de interinidad que se extiende desde el pasado día 6 de marzo de 2023, hasta fin de interinidad, es la baja por incapacidad temporal del arquitecto técnico inicialmente contratado, el cual se encontraría actualmente, según se desprende de la propia solicitud de informe, en la situación de prolongación de los efectos de la incapacidad temporal regulada en el artículo 174.2 del RDLeg 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS).

De esta forma, en tal situación procedería que mientras se produce este compás de espera, subsistan los dos contratos suscritos (uno el que se encuentra en suspensión a expensas de que la Dirección Provincial del INSS dicte resolución respecto a la situación de IT, y determi-

ne si ésta devendría en Incapacidad Permanente, y el otro contrato de interinidad suscrito con el trabajador sustituto hasta fin de interinidad).

Si finalmente ocurre que la Administración competente (INSS) declarase la situación de incapacidad permanente, procederá la extinción de los dos contratos de trabajo, dado que en el primer caso (trabajador sustituido) se habrá extinguido la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo (IT que devendría en incapacidad permanente) lo cual supondría el fin de su relación laboral, y en el segundo caso, si se extingue por la incapacidad permanente el contrato del arquitecto técnico, desaparecería la causa que originó el contrato temporal de interinidad por sustitución de persona trabajadora.

Sirven de fundamento a la anterior consideración jurídica, en primer lugar, lo dispuesto en la STS de 30 de octubre de 2000, en la que se indica que, se entiende que la muerte, incapacidad permanente y la jubilación del trabajador sustituido facultan al empresario para extinguir el contrato de interinidad, y ello porque en estos supuestos, el contrato de interinidad no se convierte en un contrato indefinido.

Asimismo, según determina la STSJ Castilla-La Mancha de 11 de mayo de 2006:

*“Mientras la trabajadora sustituida estuvo en situación de incapacidad temporal, su contrato de trabajo estaba suspendido (...); pero una vez que dicha trabajadora fue declara afecta de incapacidad permanente total para su profesión habitual, su contrato se extingue (...) y por tanto cesa la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo, lo que supone también el cese de la trabajadora interina.*

*En ese sentido, la doctrina jurisprudencial (...) viene manteniendo que la no reincorporación del trabajador sustituido no supone la conversión del contrato de interinidad en indefinido, por no tratarse de un contrato sometido a condición resolutoria, sino de uno sometido a término”.*

Igualmente, de conformidad con lo indicado en la STS de 20 de julio de 2001 y en la STS de 3 de febrero de 2004, la no incorporación del trabajador sustituido y/ o la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo, no da derecho al trabajador interino a la conversión automática de su contrato de interinidad por sustitución en otro de interinidad por vacante.

De esta forma, vistos los anteriores antecedentes y consideraciones jurídicas, los que suscriben elevan la siguiente,

## CONCLUSIÓN

**ÚNICA:** De conformidad con los criterios jurisprudenciales expuestos en el presente informe resulta claro que, en la hipótesis de declaración de incapacidad permanente del arquitecto técnico sustituido, una vez que la misma fuese notificada a \_\_\_\_\_, ello sería causa de extinción del contrato de interinidad suscrito con la arquitecta técnica sustituta.

De ahí que lo recomendable sería esperar a la revisión de la Incapacidad Permanente y, en el supuesto de que fuese ratificada, entonces proceder a extinguir la relación laboral con la arquitecta técnica sustituta.